



Les retraites

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires

Un an après le conflit majeur sur les retraites et alors que la loi dite " FILLON " ainsi que ses multiples décrets d'application commencent à faire sentir concrètement leurs effets nocifs, il nous a semblé nécessaire d'élaborer un document permettant d'avoir une vue d'ensemble sur les principales dispositions concernant la Fonction Publique.

Bien entendu, nous ne prétendons pas à l'exhaustivité sur un tel sujet. Ce n'est d'ailleurs pas le but recherché.

En revanche, nous souhaitons donner un éclairage sur l'économie générale des textes et fournir des outils didactiques en permettant une meilleure compréhension.

De ce point de vue, la présentation par fiches thématiques que nous avons adoptée nous a paru la mieux à même de répondre à ces exigences. De surcroît, elle permet plus aisément d'insérer les éventuels compléments ultérieurs, puisque toutes les mesures ne sont pas encore connues aujourd'hui.

Il va de soi que cet exercice syndical d'information, indispensable à nos yeux, ne remet en rien en cause notre analyse de fond sur cette réforme. Bien au contraire, nous estimons que ce bulletin, sa diffusion, doivent permettre une meilleure appréhension des reculs engagés, affermir et élargir leur refus, aider à porter nos revendications. C'est également dans cette optique que, sur certaines fiches, nous avons fait figurer en regard quelques repères revendicatifs.

Aujourd'hui, demain, il est toujours aussi vital pour toute la population d'arrêter la spirale infernale de la dégradation de nos retraites, d'imposer des alternatives de progrès, de lutter pour les reconquêtes.

N.B. : Pour le régime général de base et pour les complémentaires ARCCO et AGIRC, on se reportera utilement aux descriptifs et analyses fournis par la confédération et consultables sur le site de la CGT.

Pour les retraites, ENSEMBLE, ON CONTINUE

En dépit du passage en force du gouvernement l'été dernier, la question des retraites est bien loin d'être close, avons-nous l'habitude de dire à la CGT.

Rien n'est plus exact et plus d'actualité.

D'abord, parce que le mouvement du printemps 2003, même s'il n'a pu empêcher l'adoption d'une loi régressive, est bien loin d'être mort de sa belle mort. Outre que la mobilisation massive a pu empêcher un certain nombre de mauvais coups parmi les plus scélérats, en atténuer d'autres, elle ne pèse pas pour rien aujourd'hui dans le rejet majoritaire qui s'exprime de la politique sociale conduite sous l'impulsion du gouvernement et du MEDEF. D'ailleurs, sur le plan syndical, les organisations qui ont prêté la main au Gouvernement en paient le prix fort : il n'est qu'à voir la crise sans précédent qui secoue la CFDT.

Ensuite, parce que les effets des mauvais coups qui se sont succédés (la loi d'août 2003 bien entendu mais, également, les toute aussi nocives mesures des lois BALLADUR-VEIL de 1993, des accords AGIRC - ARCCO, que seule la CGT n'a pas signé, de 1996 et de novembre 2003) et qui se font sentir aujourd'hui dans les différents décrets d'application (carrières longues, régime additionnel sur les primes, IRCANTEC...) se concrétisent davantage chaque jour démontrant à nombre de salariés la pertinence des analyses de la CGT.

Enfin, parce que ce véritable recul de société entraîne des conséquences quasi inquantifiables pour les années à venir sans pour autant assurer une quelconque pérennité financière aux différents régimes.

La vérité, en dépit des déclarations des tenants de toutes ces mesures, c'est que c'est bel et bien notre régime par répartition qui est remis en cause. Comment en serait-il autrement alors que, si elles étaient poursuivies, ces dispositions abaisseraient le taux de remplacement à un niveau inférieur de 30 % à 40 % à ce qu'il représente aujourd'hui ?

D'ailleurs, la mise en place à la fin du mois d'avril du plan d'épargne retraite populaire (le PERP) vient confirmer que nous sommes bel et bien dans une logique assumée de dégradation du système par répartition au profit d'une part sans cesse plus importante de capitalisation. De surcroît, le PERP est parfaitement inéquitable puisque porteur d'une franchise d'impôt de 10 % jusqu'à un montant de 23 700 €, il favorisera les ménages les plus aisés.

Non décidément non : la bataille sur les retraites est bien loin d'être terminée. Plus largement, c'est sur l'ensemble de la protection sociale qu'il convient de développer la riposte.

Des alternatives progressistes existent. Elles passent toutes par une réforme profonde et radicale du financement.

Contrairement à ce que d'aucuns voudraient nous faire croire, la France est un pays riche, très riche. Toute la question réside en fait dans la redistribution de ces richesses. Opposée fondamentalement à la spirale du toujours plus pour une minorité, la CGT propose notamment une nouvelle répartition de la valeur ajoutée, une taxation des revenus financiers. Des mesures auxquelles, sans prétention d'exhaustivité, doivent s'ajouter la fin d'exonérations patronales parfaitement improductives pour l'emploi et l'extension de l'assiette des cotisations à divers revenus qui en sont actuellement exemptés. Ces dispositions sont les seules à pouvoir assurer un mode de financement pérenne et équitable.

Assises sur ces nouvelles ressources, les revendications des salariés et de la CGT pourront ainsi être satisfaites, que ce soit en matière d'âge de départ, de taux de remplacement, de durées de cotisations, de carrières longues et de pénibilités, de départs anticipés, de retraites complémentaires...

**ENSEMBLE,
CONTINUONS
À PORTER
CES EXIGENCES**

Le Régime de retraite des fonctionnaires

Après les modifications apportées par la loi du 21 août 2003

Références des principaux textes

- ▲ Loi n° 2003-775 du 21 août 2003 (JO du 22 août)
- ▲ Décrets d'application du 26 décembre 2003 (JO du 30) :
 - n° 2003-1305 modifiant la partie réglementaire du Code des pensions civiles et militaires (CPCM)
 - n° 2003-1309 modifiant la partie décrets du CPCM
 - n° 2003-1306 relatif à la CNRACL
 - n° 2003-1307 relatif au temps partiel et à la CPA
 - n° 2003-1308 pour la prise en compte des périodes d'études
 - n° 2003-1310 barèmes et modalités de rachat des périodes d'études

Les personnels concernés

▲ Les personnels en activité

Fonctionnaires civils : Etat, aini que territoriaux et hospitaliers relevant de la CNRACL

Militaires

Agents non titulaires (régime général et IRCANTEC)

Personnels des établissements industriels de l'Etat (ouvriers d'Etat dits "à statut")

Les modifications touchent à la constitution du droit et aux modalités de liquidation

▲ Les fonctionnaires retraités

Les modifications touchent principalement la revalorisation de la pension

Des modifications...

Elles concernent notamment :

- La validation des services de non-titulaires
- La bonification pour enfant
- Le calcul de la pension
- Le minimum garanti
- La revalorisation de la pension
- La réversion
- Les règles de cumul
- le régime de la CPA

...Et aussi des données nouvelles

- Le rachat de périodes d'études
- La prise en compte gratuite de réductions et interruptions d'activité
- Une surcotisation pour prise en compte du temps partiel et de la CPA
- La prise en compte des services après limite d'âge
- La notion de durée d'assurance
- La majoration de durée d'assurance
- La minoration de pension ou "décote"

- La majoration de pension ou "surcote"
- La comptabilité en trimestres et non plus en annuités

Les notions clés

Trois notions essentielles :

1 - Le droit à pension

(art. L5 ; L9 ; L9bis ; L10 du Code des pensions)

2 - La liquidation

(art. L11 ; L11bis ; L12 ; L13 du Code des pensions)

3 - La durée d'assurance

(Notion nouvelle introduite par la loi, art. L12bis ; L12ter ; L14 du Code des pensions)

Il en résulte une nouvelle logique de liquidation

1 - Le droit à pension

Le droit à pension est acquis aux fonctionnaires après quinze ans de services effectifs.

Les services pris en compte dans la constitution de ce droit sont les services :

- de titulaire ;
- de stagiaire ;
- de non-titulaire sous réserve de validation ;

Le dossier

- militaires.

La loi du 21 août a complété avec la prise en compte (sous conditions)

- des réductions ou interruptions d'activité pour élever un enfant ;
- des périodes d'études (si elles ont été rachetées à cet effet) ;
- des services accomplis postérieurement à la limite d'âge.

Elle précise en outre que le temps partiel pour convenance personnelle est compté pour du temps plein pour l'ouverture du droit.

2 - La liquidation

La "liquidation" de la pension s'effectue en prenant en compte les "services et bonifications liquidables".

- **Tous les services constitutifs du droit à pension ne sont pas liquidables**
 - ▲ **Les périodes d'études** rachetées pour la constitution du droit ne seront "liquidables" que si elles sont en plus expressément rachetées pour la liquidation.
 - ▲ **Le temps partiel pour convenances personnelles** compté comme du temps plein pour l'ouverture des droits, ne l'est pour la liquidation que s'il est validé à temps plein (surcotisé)
 - ▲ Les services de non titulaires ne le sont que sous réserve de leur validation.
- **Par contre, des périodes ou des événements peuvent être pris en compte pour la liquidation : ceux-ci donnent droit à des "bonifications" :**
 - pour services hors d'Europe
 - pour campagnes militaires
 - pour enfant invalide
 - pour enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004

- pour stage professionnel exigé pour certains enseignants du technique.

3 - La durée d'assurance

La durée d'assurance totalise la "durée des services" et les "bonifications admissibles en liquidation", augmentées, le cas échéant, de la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes validées dans un ou plusieurs régimes de retraite de base obligatoires.

Elle peut être complétée de "majorations de durée d'assurance", par exemple, pour les femmes ayant des enfants nés après 01/01/2004. Elle s'exprime en trimestres.

Rôle de la durée d'assurance :

La durée d'assurance "tous régimes confondus" est comparée à la durée de référence nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension.

Une durée inférieure à cette référence pourra entraîner une "décote" appliquée au niveau de la pension. Une durée supérieure pourra, sous conditions, produire une "surcote".

Une nouvelle logique de liquidation

- Le système antérieur :

traitement indiciaire de référence
x **nombre d'annuités liquidables**
x **valeurs de l'annuité.**

(2 % par annuité liquidable)

= **niveau de pension**

- **Le nouveau système :**

- ▶ **L'opération de liquidation se déroule en deux phases :**

1° décompte des **services et bonifications liquidables** ;
2° décompte de la **durée d'assurance** (en trimestres) pour l'application ou non d'une décote ou surcote.

- ▶ **avec, éventuellement, une troisième phase :**

Le résultat est comparé au montant obtenu avec le **minimum garanti** (voir infra) : le plus avantageux est alors retenu

Rédaction : UGFF

263 rue de Paris - Case 542 - 93514 MONTREUIL CEDEX

Tél. : 01.48.18.82.31 — Télécopieur : 01.48.18.82.11

Mél : ugff.cgt@wanadoo.fr - ugff@cgt.fr — Site : www.ugff.cgt.fr

Directeur de la publication : Bernard Branche

N° Commission Paritaire : 0907 S 06197 - Prix : 1,5 €

Réalisation :



4, rue Saint Lubin
45300 Yèvre-le-Châtel
Publicom91@wanadoo.fr
Tél. : 02 38 32 50 06
Fax : 02 38 32 50 07

I- La constitution du droit à pension

Services pris en compte

(Art 43 de la loi – art L 5 du CPCM)

1. services effectifs

- services accomplis par les fonctionnaires titulaires et stagiaires de l'Etat, des collectivités locales et de la santé, ainsi que des établissements industriels de l'Etat
- services militaires

Rappel : le temps partiel est pris en compte comme du temps plein au titre de la constitution du droit et de la durée d'assurance. Mais pas pour la liquidation-il est à ce titre pris au prorata temporis -sauf dans le cas du temps partiel de droit pour élever un enfant (voir plus loin).

2. services de non titulaires validés

Nouveauté : à compter du 01/01/04, la validation doit être demandée **dans les deux ans** qui suivent la titularisation.

Disposition transitoire : pour les titularisations antérieures à cette date, la demande peut être faite jusqu'à la radiation des cadres et ce jusqu'au 31 décembre 2008. (Art 66-I de la loi)

3. réduction ou interruption d'activité pour élever un enfant (nouveau)

(Art 44 de la loi – art L-9 du CPCM)

- Dans la limite de trois ans par enfant né ou adopté, à partir du 01/01/04 :
- Temps partiel de droit pour élever un enfant (jusqu'à ses trois ans)

- Congé parental (jusqu'à ses trois ans)
- Congé de présence parentale (maximum 1 an)
- Disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans

4. services accomplis au-delà de la limite d'âge

(Art 46 de la loi art L-10 du CPCM)

Afin d'atteindre le total de trimestres nécessaire pour le pourcentage maximum (par exemple 160 trimestres en 2008)

Le maximum possible est de 10 trimestres

5. Prise en compte d'années d'études supérieures (nouveau)

(Art 45 de la loi art L-9 bis du CPCM)

- Au maximum douze trimestres (**3 ans**) sous réserve de l'obtention du **diplôme** ou d'une admission aux grandes écoles et classes préparatoires.
- Les conditions du rachat sont déterminées par les décrets 2003-1308 et 2003 - 1310 du 26 décembre 2003.

Conditions et modalités de rachat d'années d'études
(Décrets n° 2003 – 1308 et- 1310 du 26 déc. 2003)

- trois options de " rachat " : 1° au titre de la seule liquidation, 2° de la seule durée d'assurance, 3° des deux ;
- par trimestre, donc possibilité de rachat de un seul à douze trimestres.
- le rachat est à la seule charge du fonctionnaire avec une application de la neutralité actuarielle (financement, dans le rachat, de la totalité du coût futur du supplément de pension, évalué en fonction des projections d'espérance de vie) sans aucune contribution de l'employeur.

ILLUSTRATIONS CHIFFREES

Rachat de trois années, au double titre de la liquidation et de la durée d'assurance.

- Inspecteur ou attaché, âgé de 25 ans, à l'indice 348 ; coût : 26 303 €
- Inspecteur ou attaché, âgé de 33 ans, à l'indice 430 ; coût : 44 417 €
- Insp. Principal, Directeur, âgé de 52 ans ; indice 784 ; coût : 135 303 €

COMMENTAIRE

On est aux antipodes de la revendication de la CGT qui concerne la validation des années d'études.

Si, pour une retraite à taux plein à 60 ans, la prise en compte des années d'études est une nécessité, le dispositif retenu vide la mesure de tout intérêt.

En effet, les taux prohibitifs pratiqués dissuaderont la plupart des ayants droit. L'inégalité en fonction des moyens financiers est particulièrement scandaleuse.

Nous sommes bien là au cœur de la logique particulièrement nocive de la neutralité actuarielle.

6- La bonification du cinquième

Plusieurs catégories de fonctionnaires exerçant des fonctions de sécurité " dans des conditions dangereuses et contraignantes " bénéficient de la bonification du cinquième, qui consiste à accorder une

annuité supplémentaire par période de cinq années de services effectifs (policiers, gendarmes, surveillants pénitentiaires, sapeurs pompiers professionnels, douaniers).

Ces années de bonifications (cinq au maximum) s'ajoutent aux services effectifs pris en compte pour la liquidation.

Leur vocation est de permettre aux agents ayant la possibilité de partir en retraite avant 60 ans, en raison de la pénibilité de leurs fonctions, de bénéficier d'un niveau de pension qui ne soit pas trop amputé par un nombre d'annuités de service forcément inférieur à celui exigé pour le plein des droits.

	Ouverture des droits	Limite d'âge	Condition d'âge	Dégressivité	Cotisation supplémentaire à la charge de l'agent
Policiers	25 ans de services ouvrant droit à bonification	55 à 58 ans selon les grades	A partir de 50 ans	Réduction de la bonification à due concurrence des services accomplis après 55 ans.	1 %
Surveillants pénitentiaires	25 ans de services ouvrant droit à bonification	55 ans	A partir de 50 ans	Pas de dégressivité à l'heure actuelle, mais sujet en discussion	Pas de retenue supplémentaire
Douaniers	25 ans de services effectifs dont 15 ans dans un emploi de surveillance classé " actif "	58 ans	A partir de 55 ans	Réduction de la bonification à due concurrence des services accomplis entre 58ans et 60 ans	1,5 %

Exemple : un douanier faisant valoir son droit à la retraite à 58 ans, entré dans son administration à 23 ans et ayant effectué 35 années à temps plein dont 30 sur un emploi classé en catégorie " active ", verra sa pension liquidée dans les conditions suivantes :

- Services effectifs : 35 années (condition des 25 ans remplie)
- Dont services classés actifs : 30 années (condition des 15 ans remplie ; 25 maximum bonifiables à hauteur de 5 années)
- Total des annuités : 35 + 5 de bonifications = 40 soit 160 trimestres pris en compte pour le calcul de la pension.

II - Les services et bonifications admissibles en liquidation

La durée des services pris en compte

Les services pris en compte dans la liquidation de la pension sont :
(Art L 11 du CPCM)

1) Les périodes prises en comptes pour la constitution du droit (chapitre précédent) :

- ◆ Les services **effectifs** (y compris service militaire)
- ◆ Les services éventuels **au-delà** de la limite d'âge
- ◆ Les services de non titulaire **validés**
- ◆ Les réduction ou interruption d'activité pour **éducation d'enfants** (limitations)
- ◆ Les périodes **d'études rachetées au titre de la liquidation**
- ◆ Les **services à temps partiel** –y compris dans le cadre de la CPA– effectués à partir du 1er janvier 2004 sous condition d'avoir fait l'objet d'une **surcotisation**.

2) Prise en compte du temps partiel non travaillé sous condition d'une surcotisation (nouveau)

◆ Rappelons d'abord que lorsqu'un agent est à temps partiel, il est considéré comme travaillant à temps plein pour ce qui est de **l'acquisition de ses droits à retraites**. Par exemple, 20 ans de temps plein + 20 ans de mi-temps, cela fait 40 années, soit 160 trimestres au titre de la " durée d'assurance ". Avec pour conséquence d'éviter la décote lorsque les 160 trimestres sont nécessaires pour acquérir le taux plein.

En revanche, **le calcul du niveau de la pension** se fait sur la base d'une **proratisation** du temps effectivement travaillé, soit, dans notre exemple :
(20 années X 4 trimestres) + (20 années X 50 %) = 120 trimestres.

Le niveau de la pension se trouvera amputé de la part de temps non travaillé

Un nouveau dispositif (art 47 de

la loi du 21 août 2003) permet, aux agents qui le souhaitent –et qui en auront les moyens– de faire prendre en compte *le temps non travaillé* dans le calcul de leur pension, sous condition de verser une " **surcotisation** ". Pour reprendre notre exemple, l'agent à 50 % qui aura surcotisé sur la totalité de son mi-temps verra le montant de sa retraite calculé sur 160 trimestres.

- ◆ Attention : il ne s'agit pas à proprement parler d'un système de " **rachat** " du temps partiel non travaillé. On ne peut pas, en effet *racheter* une période passée, comme cela est le cas avec les années d'études. Il s'agit d'une surcotisation appliquée sur le traitement perçu **au moment où l'agent est à temps partiel**.

Le tableau ci-dessous présente la déclinaison du mécanisme, appliquée à un exemple concret : un agent de catégorie C, échelle 4, 6ème échelon, INM 305, point à 4,396 € (valeur au 01/01/04), soit un brut mensuel de 1 341 €.

Temps travaillé	100 %	90 %	80 %	70 %	60 %	50 %
Taux de calcul appliqué au brut	100 %	32/35 émes	6/7 émes	70 %	60 %	50 %
Traitement brut en €	1341	1226	1149	939	805	670
Retenue pour pension (1)	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %	7,85 %
Net de retenue pour pension	1236	1130	1059	865	742	617

Montant du traitement net avec surcotisation sur le temps partiel

Retenue de surcotisation (2)	Sans	9,78 %	11,59 %	13,27 %	14,82 %	16,25 %
Montant de la retenue (3)	objet	131	155	178	199	218
Net après surcotisation		1095	994	761	606	452

(1) Pour le temps partiel non surcotisé, la retenue pour pension s'applique au **traitement brut effectivement perçu** après application du taux de calcul correspondant à la quotité de temps partiel.

(2) **Taux fixé par décret**, en vigueur pour 2004 et 2005.

(3) Pour le temps partiel surcotisé, le taux de retenue s'applique au **traitement brut équivalent temps plein**.

Notre agent, à 80 %, perçoit un traitement net de retenue pour pension de 1059 € s'il ne surcotise pas et de 994 € s'il surcotise. Ce qui représente, dans le premier cas, 85 % du net temps plein (1236 €) et dans le second cas, 80 % du net temps plein. S'il est à mi-temps, l'agent perçoit un net de 617 € s'il ne surcotise pas (50 % du net temps plein) et 452 € s'il surcotise (36 % du net temps plein).

3) Les bonifications

Art 48 de la loi – art L-12 du CPCPM

Bonifications : durées supplémentaires exprimées en trimestres qui s'ajoutent aux services effectivement accomplis ou rachetés, pris en compte pour la constitution du droit **ET la liquidation**. Elles peuvent augmenter le taux maximum (75 %) sans pouvoir dépasser 80 %.

- ▶ Dépaysement pour des services civils hors d'Europe
- ▶ Bénéfices de campagnes militaires
- ▶ Stage professionnel pré-concours

des professeurs de l'enseignement technique (dans la limite de cinq ans)

- ▶ Les bonifications " du cinquième " (militaires, police, pénitentiaires) sont considérés comme des services pris en compte pour la liquidation.
- ▶ Pour enfants nés ou adoptés avant le 01/01/04

(La loi du 21 août a modifié le mécanisme de la bonification pour les enfants nés ou adoptés **avant** le 01/01/04 et l'a **supprimé** et remplacé par un autre mécanisme pour ceux nés ou adoptés **après** le 01/01/04.)

La bonification pour enfant né ou adopté avant le 1er janvier 2004

Avant la loi : toute femme fonctionnaire mère de famille bénéficiait d'une année de bonification par enfant (élargi aux hommes par l'arrêt Griesmar).

Depuis la loi : pour les enfants nés (ou adoptés) avant le 1er janvier 2004, bonification d'un an au fonctionnaire (homme ou femme) sous

deux conditions cumulatives :

- Naissance ou adoption après l'entrée du parent dans la fonction publique ou, pour les femmes, pendant les études liées à leur emploi si le recrutement a eu lieu dans les 2 ans après l'obtention du diplôme.
- Interruption continue d'au moins deux mois liée à l'éducation de l'enfant (congés maternité, parental, d'adoption, de présence parentale, ou disponibilité pour

Les mères d'enfants nés avant leur entrée dans la FP perdent leurs bonifications.

- Prise en compte des enfants par le régime général si affiliation dans le privé avant l'entrée dans la F.P. (majoration maximale de 8 trimestres par enfant)
- Perte totale si ce n'est pas le cas.

Sous couvert d'égalité entre hommes et femmes, cette disposition constitue une profonde régression.

COMMENTAIRE

Elle est tristement emblématique du fait que si la réforme FILLON est globalement un recul pour tous, elle est encore davantage pénalisante pour les femmes.

Outre la mesure régressive pour les enfants nés avant le 1er janvier 2004 – qui peut conduire de nombreuses femmes à perdre tout droit à bonifications - l'interruption obligatoire pour l'ouverture du droit à compter du 1/1/2004 exprime une conception rétrograde et se traduit par une pénalisation supplémentaire.

Si la CGT n'est pas hostile à l'ouverture de droits nouveaux pour les hommes au titre de l'éducation des enfants, elle réclame le retour aux droits antérieurs pour les femmes.

III- La durée d'assurance et ses effets

1 - La durée d'assurance totalise :

- la durée des services
 - les bonifications
 - d'éventuelles majorations de la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes validées dans un autre régime de base.
- Sont donc prises en compte pour la durée d'assurance, outre le temps de service effectif, les périodes suivantes :
- le temps partiel, qui est compté comme du temps plein ;

- les trimestres d'études rachetés au titre de la durée d'assurance (options 2 et 3) ;
- les trimestres reconnus dans d'autres régimes.
- Les MAJORATIONS de durée d'assurance suivantes :
 - 2 trimestres aux femmes, par enfant né à partir du 1er janvier 2004 ;
 - 4 trimestres (maximum) au fonctionnaire ayant élevé un enfant handicapé ;
 - 4 trimestres par période de dix ans classés actifs (hospitaliers à partir de 2008).

Effet de la durée d'assurance : c'est la durée d'assurance qui détermine la situation de l'agent au regard de la décote/surcote

2 - La majoration de durée d'assurance pour enfant né après le 1er janvier 2004

(Art 49 de la loi – art L-12 bis du CPCM)

Pour chaque enfant né à compter du 1er janvier 2004, les femmes fonctionnaires ayant accouché postérieurement à leur recrutement bénéficient d'une majoration de durée d'assurance fixée à deux trimestres.

- ▶ **Il ne s'agit plus de bonification** mais de deux trimestres pris en compte uniquement en durée d'assurance - donc ni en constitution ni en liquidation des droits. (N'intervient donc que pour la décote ou la surcôte)
- ▶ **Durée non cumulable avec la prise en compte de la durée d'interruption pour élever des enfants** lorsque cette dernière est supérieure à 2 trimestres.

COMMENTAIRE

Nouvel exemple concret de recul que la loi FILLON impose aux femmes en matière de retraites, cette majoration non cumulable avec une éventuelle bonification est un pur marché de dupes.

Avec l'ensemble des autres dispositions, elle conduira inévitablement à ce que les femmes, aux annuités déjà en moyenne moins nombreuses que les hommes, aient un pouvoir d'achat de leurs pensions gravement amputé et/ou à ce qu'elles poursuivent leur vie active largement au-delà de 60 ans.

3 - Autres majorations de durée d'assurance

(Art 49 de la loi – art L-12 bis du CPCM)

Parents d'enfant invalide à 80 % (Art 49 de la loi – art L-12 ter du CPCM)

Conditions : enfant de moins de vingt ans, invalide à 80 %, élevé au domicile.

Majoration d'un trimestre par période d'éducation de trente mois ; maximum quatre trimestres.

Personnels hospitaliers (Art 78 de la loi)

Majoration du dixième : un an par période de dix années de services effectifs, au moment de la radiation des cadres, des hospitaliers dont l'emploi est classé actif.

IV- Le calcul du montant de la pension

Formule de calcul

$$\left[\begin{array}{c} \text{(1)} \\ \text{Nbre de} \\ \text{trimestres} \\ \text{liquidables} \end{array} \right] \times \frac{\text{(2)} \quad 75 \%}{\text{Nbre de trimestres} \\ \text{nécessaires pour} \\ \text{obtenir le \% max.} \\ \text{de pension (3)}} \times \left[\begin{array}{c} \text{(4)} \\ \text{Traitement} \\ \text{de} \\ \text{référence} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{Surcote (5) ou} \\ \text{décote (6)} \\ \text{le cas échéant} \end{array} \right] + \left[\begin{array}{c} \text{Eventuellement} \\ \text{majoration (7)} \end{array} \right]$$

(1) Total des services + bonifications liquidables au moment de la liquidation

(2) Pourcentage maximum défini dans la loi (75 %)

(3) Nombre fixé par la loi, pour l'année de l'ouverture du droit (cf. fiches suivantes)

(4) Traitement brut détenu pendant les 6 derniers mois d'activité

(5) et (6) voir définition et calcul dans ce chapitre (infra)

(7) voir précisions en fin de chapitre

Pour le calcul final : à partir de 45 jours compter un trimestre. Moins de 45 jours = 0

1 - Conditions du pourcentage maximum à la date d'ouverture des droits et effets sur le calcul de la pension

(Art 5 VI de la loi)

La durée des services requise pour l'obtention du pourcentage maximum d'une pension (anciennement "taux plein"), est celle qui est en vigueur l'année où sont réunies les conditions d'ouverture du droit.

La date d'ouverture du droit : c'est l'année à partir de laquelle le fonctionnaire remplit toutes les condi-

tions pour bénéficier immédiatement de sa pension.

EXEMPLES :

- ▶ C'est l'année de ses 60 ans pour un sédentaire. S'il a 60 ans en 2007, il lui faudra réunir 158 trimestres pour pouvoir bénéficier du pourcentage maximum (75%).
- ▶ C'est l'année des 55 ans, voire 50, pour un agent en service actif.
- ▶ C'est l'année où une mère de famille atteint une double condition : trois enfants et quinze ans de services effectifs.

Même s'il ne part pas à la retraite dans l'année d'ouverture de ses droits, ce sont toujours les conditions du pourcentage maximum de cette année là qui serviront de

base pour le calcul du taux de décote éventuelle.

2 - Décompte et valeur des annuités liquidables

(Art 51 de la loi art L-13 du CPCM)

La durée des services et bonifications admissibles en liquidation s'exprime en **trimestres**.

Le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le **pourcentage maximum** est fixé à 160 trimestres (en 2008) Il était de 150 en 2003. Il est programmé à 164 en 2012, pour le régime général comme pour la pension civile. Le pourcentage maximum demeure fixé à 75 %.

EVOLUTIONS PROGRAMMEES DE 2003 A 2012

Transition Fonction publique de 2004 à 2008			Puis, augmentation progressive des annuités <u>pour tous</u> entre 2009 et 2012		
Ouverture des droits	Durée de cotisation	Taux de l'annuité	Ouverture des droits	Durée de cotisation	Taux de l'annuité F.P.
2003	150 trimestres	2 %			
2004	152	1,974 %			
2005	154	1,948 %	2009	161	1,863
2006	156	1,923 %	2010	162	1,852
2007	158	1,899 %	2011	163	1,840
2008	160	1,875 %	2012	164	1,829

COMMENTAIRE L'augmentation des annuités pour une retraite à taux plein à partir de 2004 pour les fonctionnaires, puis pour tous les salariés (public et privé) à partir de 2009, est un des piliers de la loi FILLON. Abaissant le taux de l'annuité, reléguant le départ à la retraite à taux plein à 60 ans à un droit virtuel, il s'agit là d'un des points les plus négatifs de la réforme. **La CGT continue de revendiquer l'obtention du taux plein au niveau de 37,5 annuités pour tous.**

Exemples de calcul du montant d'une pension avant décote ou surcote éventuelles

1 - fonctionnaire ayant 60 ans en 2009, partant en 2009 et totalisant cette année-là 32 annuités (128 trimestres) de services liquidables.

- ▀ nombre de trimestres liquidables : 128
- ▀ nombre de trimestres nécessaires en 2009 (année des 60 ans) pour le pourcentage maximum : 161.

Calcul : $128 \times 75 / 161 = 59,63 \%$ de taux de pension - avant la réforme : 64 %

2 - fonctionnaire ayant 60 ans en 2007, mais partant en 2009 et totalisant cette année-là 32 annuités (128 trimestres) de services liquidables.

- ▀ nombre de trimestres liquidables : 128

- ▀ nombre de trimestres nécessaires en 2007 (année des 60 ans) pour le pourcentage maximum : 158. (Alors qu'en 2009, année de départ effectif, ce nombre est de 161).

Calcul : $128 \times 75 / 158 = 60,76 \%$ de taux de pension - avant la réforme : 64 %

3 - femme fonctionnaire, dont le 3ème enfant est né en 2001 (ses 3 enfants sont nés depuis son entrée dans la FP et avant le 1er janvier 2004), ayant accompli sa 15ème année de services effectifs en 2002 (donc année où elle réunit la double condition d'ouverture de ses droits : 15 ans et 3 enfants), mais partant en retraite en 2012 avec 25 annuités de services liquidables.

Elle totalisera, en 2012, 25 annuités

de services liquidables + 3 annuités de bonifications au titre de ses 3 enfants soit $28 \times 4 = 112$ trimestres.

- ▀ nombre de trimestres liquidables : 112
- ▀ nombre de trimestres nécessaires en 2002 (année d'ouverture de ses droits) : 150 (37,5 annuités). (Alors qu'en 2012, année de départ effectif, ce nombre est de 164).

Calcul : $112 \times 75 / 150 = 56 \%$ de taux de pension - avant la réforme : 56 %

4 - situation identique, SAUF que les trois enfants sont nés avant l'entrée de la mère dans la FP.

- ▀ nombre de trimestres liquidables : $25 (a) \times 4 = 100$

- ▶ nombre de trimestres nécessaires en 2002 (année où elle réunit la double condition d'ouverture de ses droits : 15 ans et 3 enfants) pour le pourcentage maximum : 150 (37,5 annuités). (Sans changement par rapport au cas n° 3).

Calcul : $100 \times 75 / 150 = 50$ % de taux de pension - avant la réforme : 56 %

(a) : par rapport au cas précédent, il n'y a plus les 3 annuités de bonifications (12 trimestres) car les enfants sont nés avant l'entrée de leur mère dans la Fonction publique.

5 – fonctionnaire comptant 15 années de services en catégorie " active ", qui a eu 55 ans en 2002. Il part à la retraite à 57 ans en 2004 avec en tout 35 annuités.

- ▶ nombre de trimestres liquidables : $35 \times 4 = 140$
- ▶ nombre de trimestres nécessaires en 2002 (année où il réunit la double condition d'ouverture de ses droits : 15 ans de services classés actifs, 55 ans) pour le pourcentage maximum : 150 (37,5 annuités).

Calcul : $140 \times 75 / 150 = 70$ % de taux de pension - avant la réforme : 70 %

6 – fonctionnaire comptant 15 années de services en catégorie " active ", qui aura 55 ans en 2010. Il part à la retraite à 57 ans en 2012 avec en tout 35 annuités.

- ▶ nombre de trimestres liquidables : $35 \times 4 = 140$
- ▶ nombre de trimestres nécessaires en 2010 (année où il réunit la double condition d'ouverture de ses droits : 15 ans de services classés actifs, 55 ans) pour le pourcentage maximum : 162 (40,5 annuités).

Calcul : $140 \times 75 / 162 = 64,81$ % de taux de pension - avant la réforme : 70 %

7 – femme fonctionnaire comptant 37,5 annuités en catégorie " sédentaire ". Elle part à la retraite à 60 ans en 2020 avec 2 enfants nés après son entrée dans la Fonction publique et avant 2004.

- ▶ nombre de trimestres liquidables : $37,5 \times 4 = 150$
- ▶ bonifications enfants : 2 annuités soit 8 trimestres. Total = 158 trimestres
- ▶ nombre de trimestres nécessaires en 2020 pour le pourcentage maximum : 160

Calcul : $150 \times 75 / 160 = 70,31$ % de taux de pension - avant la réforme : 77 %

3 - Coefficient de minoration ou " décote "

Art 51 de la loi art L-14 I et II du CPCM

Lorsque la durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum, un coefficient de minoration de 1,25 % par trimestre (à terme en 2015, avec mise en place progressive) s'applique au montant de la pension liquidée, dans la limite de 20 trimestres.

Le nombre de trimestres pris en compte est égal :

1 soit au nombre de trimestres qui séparent l'âge de liquidation de la limite d'âge (avec des mesures transitoires d'ici 2019) ;

2 soit au nombre de trimestres manquants par rapport au nombre nécessaire pour le pourcentage maximum.

Le plus favorable, c'est-à-dire le plus petit des deux nombres arrondis à l'entier supérieur est retenu.

E Mécanisme infernal, déjà mise en place pour le régime général, la décote lamine le taux de remplacement dès lors que l'on n'a pas les annuités pour obtenir le pourcentage maximum (taux plein).

R Avec l'allongement de la durée de cotisations à 164, voire 168 trimestres, elle rendra quasi impossible pour des millions de salariés de départ à la retraite à 60 ans.

A La CGT s'oppose donc totalement au système de décote.

4 - Les dispositions transitoires pour l'application du coefficient de minoration

Art 66 III de la loi

- ▶ Application à partir du 1er janvier 2006
- ▶ Progressivité de 2006 à 2020

Barème progressif du taux de minoration par trimestre manquant :

de 0,125 % en 2006 jusqu'à 1,25 % en 2015

Barème progressif de la limite d'âge permettant l'annulation du coefficient :

une limite d'âge théorique de référence est fixée de manière progressive à partir de 2006 pour atteindre 65 ans (60 ans pour les classés actifs) en 2020.

Voir le tableau ci-contre

Tableau d'application progressive de la décote

Année	Décote en % par trimestre manquant	Trimestres nécessaires pour le taux plein	actif Age auquel la décote s'annule	sédentaire Age auquel la décote s'annule
2003	Sans objet	150		
2004	Sans objet	152	56 ans	61 ans
2005	Sans objet	154	56 + 1 trim.	61 + 1
2006	0,125	156	56 + 2	61 + 2
2007	0,25	158	56 + 3	61 + 3
2008	0,375	160	57 ans	62 ans
2009	0,5	161	57 + 1	62 + 1
2010	0,625	162	57 + 2	62 + 2
2011	0,75	163	57 + 3	62 + 3
2012	0,875	164	58 ans	63 ans
2013	1	164 (Une augmentation jusqu'à 168 trimestres est envisagée, mais n'a pas été formellement inscrite dans la loi)	58 + 1	63 + 1
2014	1,125		58 + 2	63 + 2
2015	1,25		58 + 3	63 + 3
2016	1,25		59 ans	64 ans
2017	1,25		59 + 1	64 + 1
2018	1,25		59 + 2	64 + 2
2019	1,25		59 + 3	64 + 3
2020	1,25		60 ans	65 ans

Application du système de décote à certains exemples de calculs précédents

Reprise de l'exemple n° 1

Agent sédentaire. Départ en 2009, à 60 ans avec 128 trimestres (32 annuités).

Année d'ouverture des droits : 2009.
Taux de pension avant décote : 59,63%

▶ trimestres requis en 2009 pour le pourcentage maximum : 161
trimestres manquants au moment du départ : $161 - 128 = 33$ trimestres

▶ Âge d'annulation de la décote en 2009, en catégorie sédentaire : 62 ans et 1 trimestre
trimestres manquants : $62,25 - 60 = 2$ ans et 1 trimestre soit 9 trimestres

▶ Plus petit chiffre retenu : 9

▶ Taux de décote en 2009 : 0,5 %

Décote par trimestre manquant : 0,5% appliqué à 9 trimestres = 4,5%

Taux de pension après décote : $59,63\% \times - 4,5\% = 56,94\%$

Rappel du taux avant réforme : 64 %

Reprise de l'exemple n° 3

Femme fonctionnaire, catégorie sédentaire, mère de 3 enfants nés (le dernier en 2001) depuis son entrée dans la FP et avant le 1er janvier 2004, ayant accompli sa 15ème année de services effectifs en 2002, mais partant en retraite en 2012.

Son taux de pension avait été calculé à 56 %

Année d'ouverture du droit à pension : 2002

La décote n'entrant en application qu'en 2006, elle ne sera pas appliquée dans cet exemple car la date d'ouverture des droits est antérieure (2002)

Taux de pension conservé : 56 %

Rappel du taux avant réforme : 56 %

Situation identique pour l'exemple N° 5 d'un fonctionnaire classé actif réunissant les conditions d'ouverture de ses droits en 2002 : pas de décote.

Reprise de l'exemple n° 6

Agent classé actif. Départ en 2012, à 57 ans avec 140 trimestres liquifiables.

Année d'ouverture des droits (55 ans) : 2010. Taux de pension avant décote : 64,81 %

▶ trimestres requis en 2010 pour le pourcentage maximum : 162

trimestres manquants au moment du départ : $162 - 140 = 22$ trimestres

▶ Âge d'annulation de la décote en 2010, en catégorie active : 57 ans et 2 trimestres

trimestres manquants : $57,50 - 57 = 2$ trimestres

▶ Plus petit chiffre retenu : 2

Décote par trimestre manquant en 2010 : 0,625 % appliqué à 2 trimestres = 1,25 %

Taux de pension après décote : $64,81\% \times - 1,25\% = 64\%$

Rappel du taux avant réforme : 70 %

Reprise de l'exemple n° 7

Femme fonctionnaire comptant 37,5 annuités en catégorie sédentaire. Elle part à la retraite à 60 ans en 2020 avec 2 enfants nés après son entrée dans la Fonction publique et avant 2004.

Le taux de pension avant décote est de 70,31 %

▶ trimestres requis en 2020 pour le pourcentage maximum : 164

trimestres manquants au moment du départ : $164 - 158 = 6$ trimestres

▶ Âge d'annulation de la décote en 2020, en catégorie sédentaire : 65 ans.

trimestres manquants : $65 - 60 = 5$ ans soit 20 trimestres

▶ Plus petit chiffre retenu : 6

▶ Taux de décote en 2020 : 1,25 %

Décote par trimestre manquant : 1,25 % appliqué à 6 trimestres = 7,50 %

Taux de pension après décote : $70,31\% \times - 7,5\% = 65,03\%$

Taux de pension - avant la réforme : 77 %

5 - Coefficient de majoration ou " surcote "

(Art 51 de la loi L-14 III du CPCM)

Lorsque la durée d'assurance est supérieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum, et que le fonctionnaire a atteint 60 ans, un coefficient de majoration de 0,75 % par trimestre supplémentaire s'applique dans la limite de vingt trimestres.

Résumé des deux conditions (cumulatives) nécessaires :

1°- Avoir acquis une durée d'assurance supérieure au nombre de trimestres nécessaires pour le pourcentage maximum.

2°- Seuls les services accomplis après 60 ans et après le 1er janvier 2004 ouvriront droit à surcote.

COMMENTAIRE

Eventuellement alléchant sur le papier, cette surcote n'est évidemment que le pendant de la décote.

Poursuivant la même logique régressive, elle est un énième étage de la fusée conduisant la retraite à 60 ans à n'être plus qu'un droit virtuel

Exemple d'application de la surcote

Fonctionnaire classé sédentaire.

Ayant eu 60 ans le 1er janvier 2005, avec 158 trimestres liquidables à cette date.

Départ en retraite à 61 ans le 1er janvier 2006. Total des trimestres liquidables : 162.

- ▶ Conditions d'ouverture du droit réunies le 1er janvier 2005 (60 ans et + de 15 ans de services)
- ▶ Conditions du pourcentage maximum en 2005 : 154 trimestres [1]
- ▶ Taux de pension : 75 % (les conditions du pourcentage maxi-

mum sont réunies)

Total des trimestres au moment du départ en 2006 : 162

Donc, majoration ouverte sur 4 trimestres (162 effectifs pour 158 acquis à 60 ans) [1]

Coefficient trimestriel de majoration : 0,75 %

Calcul de la surcote : 4 X 0,75 = 3%

Taux après majoration : 75 X + 3 % = 77,25 %

Taux avant réforme : 75 %

[1] 154 trimestres sont exigés pour un pourcentage maximum en 2006.

Les quatre trimestres entre 154 et 158 ne sont pas pris en compte car l'agent n'avait pas 60 ans. Il faut bien le cumul des deux conditions

6 - Traitement de référence

Art 51 de la loi art L 15 du CPCM

Le montant de la pension est calculé en multipliant le pourcentage de liquidation obtenu en application de l'art L 13 par le dernier traitement brut indiciaire détenu pendant six mois au moins

7 - La majoration de pension pour trois enfants et plus

Art L18 du CPCM (non modifié)

Le niveau de la pension des femmes et des hommes fonctionnaires, parents de trois enfants et plus est majoré :

- ▶ De 10 % pour trois enfants (élevés pendant 9 ans au 16ème anniversaire de l'enfant, ou jusqu'à la limite de prise en charge au sens des allocations familiales)
- ▶ De 5% supplémentaires par enfant à partir du quatrième.

Cette majoration ne peut conduire à une pension supérieure à 100 % du traitement de référence.

LE SITE INTERNET DE L'UGFF ?

www.ugff.cggt.fr

V- Le minimum garanti dans la Fonction publique

Art 51 de la loi art L 17 du CPCM

Avant la loi :

- ⇒ Fixé à l'indice de traitement 216
- ⇒ C'est le seuil minimum pour tout agent totalisant au moins 25 ans de services
- ⇒ Entre 15 et 25 ans : chaque annuité est prise en compte pour 4 %
- ⇒ Les bonifications sont prises en compte

Nouveau mécanisme :

Le minimum garanti est fixé à terme à l'indice 227. Mais :

1° - ce niveau n'est atteint qu'après 40 ans de services effectifs.

2° - les bonifications ne sont plus prises en compte (la cessation de cette prise en compte est progressive, de 5 ans en 2004 à 1 an en 2008 et 0 en 2009).

COMMENTAIRE

Comme on le verra plus loin dans les exemples chiffrés, ce nouveau système du minimum garanti dans la F.P. est, à l'instar du régime général un dispositif particulièrement nocif. Dans la réalité, loin d'apporter une amélioration, il se traduira par un recul pour tous ceux ayant entre 16 et 30 annuités, c'est-à-dire pour la très grande majorité des agents concernés ! Pour la CGT, l'exigence qu'aucune pension ne soit inférieure au salaire minimum de la Fonction Publique reste plus que jamais d'actualité.

Un dispositif transitoire est mis en place pour la période 2004 à 2012 (art 66 V de la loi)

1 - Le nouveau minimum garanti (MG)

- ▶ Moins de 15 années de services effectifs : 1/15ème de 57,5 % de l'indice majoré 227 au 1er janvier 2004 X nombre d'années ;

- ▶ 15 années : 57,5 % de l'indice 227 ;

- ▶ entre 15 et 30 années : le taux de 57,5 % est augmenté de 2,5 points par année supplémentaire ;

- ▶ entre 30 et 40 ans : le taux est augmenté de 2,5 points entre 15

et 30 années puis de 0,5 en-tre 30 et 40 années ;

- ▶ 40 années de services effectifs : le MG correspond à l'indice 227 (du 1er janvier 2004).

Traitement mensuel à l'indice 227 valeur 01/01/04 : 4,396 € X 227 = 997,89 €

2 - La réforme du minimum garanti en chiffres

	15 ans de services	16 ans de services	25 ans de services	30 ans de services	31 ans de services	40 ans de services
Avant la loi	569,72	607,70	949,54	949,54	949,54	949,54
Après la loi	573,79	598,73	823,26	947,99	952,98	997,89

En gras : les chiffres supérieurs dans la comparaison avant/après

La première année (15 ans) effet d'affichage : + 4 € !

En revanche, pour la grande majorité des agents concernés -entre 16 et 30 ans de services- le nouveau minimum garanti est inférieur au mécanisme d'avant la loi. Il faut dépasser 30 ans de services pour dépasser l'ancien minimum !

VI- LA REVALORISATION DES PENSIONS

Art 51 de la loi art L 16 du CPCM

Jusqu'à la loi du 21 août 2003, les pensions évoluaient de la même façon que le point d'indice. Les retraités bénéficiaient des mesures de reclassement des actifs et des mesures en points d'indices.

A compter du 1er janvier 2004, elles sont revalorisées par décret, conformément à l'évolution prévisionnelle

des prix (INSEE hors tabac).

Exemple pour 2004 : + 1,5 % pour les pensions.

Conséquences :

Les pensions et les traitements vont donc dorénavant évoluer de façons totalement différenciées.

Les améliorations catégorielles les revalorisations du points d'indices, et les mesures en points, ne concerneront plus les fonctionnaires pensionnés.

Le principe fondamental de la continuité entre la vie active du fonctionnaire et sa retraite est battu en brèche.

VII- Pensions de réversion

(art 56, 57, 58 de la loi du 21 août 2003 – art L 38, L 39, L40 et L 45 du CPCM)

Les veufs et les veuves ont dorénavant les mêmes droits

Une demande formulée depuis longtemps par la CGT a été concrétisée : la réversion effectuée au bénéfice des veuves de fonctionnaires s'effectuera dans les mêmes conditions au bénéfice des veufs.

Pour les décès intervenus à compter du 1er janvier 2004, les conjoints –féminins ET masculins– bénéficieront donc de la même pension de

réversion, soit **50 % de la pension** que percevait (ou qu'aurait pu percevoir) le fonctionnaire ayant droit décédé.

Rappel : les dispositions antérieures limitaient la pension du veuf à 37,5 % du traitement afférent à l'indice brut 550.

Orphelins

Les droits à pension des orphelins (10 % de la pension du fonctionnaire

décédé, jusqu'à l'âge de 21 ans) sont désormais les mêmes en cas de décès du père **et de la mère** (les dispositions antérieures n'ouvraient ce droit qu'avec le décès du père).

Pas de changement pour la disposition qui prévoit que le total des émoluments attribués au conjoint survivant et aux orphelins ne peut excéder le montant de la pension qui aurait été attribué au seul conjoint survivant.

VIII- Les nouvelles règles de cumuls

(art 64 de la loi du 21 août 2003 – art L 85 du CPCM)

Les limites au cumul d'une pension avec un revenu d'activité, définies par le Code des pensions, sont totalement modifiées et, pour l'essentiel, supprimées.

1°- Une pension ne pouvait être versée, à partir de son 60ème anniversaire, à un ancien fonctionnaire employé dans une activité nouvelle, qu'à partir de la cessation définitive de toute activité auprès du dernier employeur. Cette interdiction de cumul est supprimée.

2°- Les revenus d'activité perçus au titre d'un employeur autre que ceux visés dans le 3° ci-dessous deviennent entièrement cumulables.

3°- Les revenus d'activité des employeurs suivants :

- administrations de l'Etat et leurs EPA ;
- collectivités territoriales et leurs EPA,
- établissements mentionnés à l'article 2 de la Loi 86-33 du

9 janvier 1986 (Fonction Publique Hospitalière), peuvent être cumulés avec une pension dans la limite d'un montant équivalant au tiers de cette pension.

4°- Les revenus de certaines activités peuvent être entièrement cumulés : professions à caractère artistique, production " d'oeuvres de l'esprit ", activités juridictionnelles ou assimilées, soldes et pensions militaires.

IX- Le régime additionnel

A l'heure où ce document est finalisé, le décret d'application relatif au " régime additionnel " n'a pas été publié. Les lignes qui suivent sont rédigées à partir du projet communiqué en avril 2004. L'UGFF aura donc l'occasion de revenir sur ce sujet.

Ce " régime additionnel " est censé répondre à la demande des fonctionnaires et en particulier à la revendication de la CGT, quant à la prise en compte des primes dans le calcul des pensions avec leur intégration dans la grille des traitements.

On est très loin du compte.

Avec la création d'un " Etablissement de Retraite Additionnelle de la Fonction Publique ", le gouvernement et les organisations qui l'ont approuvé ont créé plusieurs précédents extrêmement dangereux :

- ▶ le principe même de la création d'une caisse, qui prépare le terrain pour la mise en place d'une autre caisse pour la partie principale de la retraite assise sur le traitement ;
- ▶ la formalisation d'un régime particulier pour les indemnités qui va évidemment rendre d'autant plus improbable leur intégration dans la grille ;
- ▶ la mise en œuvre d'un régime par capitalisation dans la Fonction publique ;
- ▶ la création du premier conseil d'administration d'une institution de retraite où la représentativité des organisations syndicales n'est pas respectée !

En outre, le niveau de la retraite " additionnelle " qui sera ainsi dégagée ne fera gamberger personne (cf. le tableau ci-après). En revanche, la manne financière qui va s'accumuler très rapidement va faire rêver plus d'un financier : 4 millions de cotisants par an dès le 1er janvier 2004, pour quelques dizaines de milliers compléments additionnels versés à des niveaux ridicules pendant de longues années (il faut quarante ans de cotisations pour atteindre le niveau maximum !).

Rappelons qu'il s'agit pour chaque **fonctionnaire** (le régime n'est pas ouvert aux non-titulaires qui cotisent à l'IRCANTEC sur la totalité de leur rémunération, donc sur leurs primes) d'acquérir des " points retraites ", à partir d'une cotisation appliquée sur leur régime indemnitaire, dans le cadre d'un plafond fixé à hauteur de 20 % de leur traitement.

Une " rente " sera servie en proportion des points acquis.

1 - Taux de cotisation :

Taux global fixé (dans le projet de décret) à 10 % du montant de l'assiette (5 % fonctionnaire, 5 % employeur).

2 - Assiette de cotisation :

Objectif affiché par le gouvernement : " ratisser large ".

C'est-à-dire intégrer dans l'assiette des fonctionnaires ayant un faible régime indemnitaire tous les éléments de rémunération non pris en compte pour le calcul de la pension : l'indemnité de résidence, le SFT, les heures sup. et certains avantages en nature.

Un plafond est fixé : l'assiette des éléments prise en compte ne pourra pas dépasser un niveau équivalent à 20 % du traitement indiciaire.

3 - Ouverture des droits :

A partir de 60 ans. Les départs anti-

cipés devront attendre leur 60ème anniversaire avant de percevoir leur retraite additionnelle. Raison : la neutralité actuarielle, sinon il faudrait prévoir une décote.

Les agents ayant moins de 15 ans de Fonctions Publique (reversés au régime général pour leur retraite) conserveraient leurs droits acquis dans le régime additionnel.

4 - Liquidation des droits

Sur demande explicite de l'agent. Versement en " rente ". En capital seulement si le total de la première année est inférieur à 206 €.

La réversion est prévue.

5 - Gestion du régime

Un Conseil d'administration de 17 membres sera nommé. Il devrait être composé de :

- 3 personnalités qualifiées nommées par le gouvernement (parmi lesquelles il nommera le président de l'institution !)
- 7 représentants des différents employeurs publics (Etat, Collectivités locales, Hôpitaux) ;
- 7 représentant syndicaux, soit un seul par organisation représentative.

Autrement dit le représentant de la première organisation, la CGT (25,28 %), aura la même voix délibérative que le représentant de la dernière, la CGC, qui recueille dix fois moins de voix (2,49 %).

Il s'agit d'une décision lourde de sens – c'est une première – qui montre bien la réalité de la politique de ce gouvernement en matière de dialogue social, et de prise compte de la représentativité.

6 - Résumé des caractéristiques du régime additionnel :

- régime obligatoire

- assiette plafonnée (à hauteur de 20 % du traitement brut)
- en répartition intégralement provisionnée (c.a.d. assurant à tout moment la totalité des droits acquis par les bénéficiaires)
- montée en charge programmée sur 40 années
- à cotisations définies
- par acquisition de points
- ouverture des droits à 60 ans

- taux de cotisation fixé par le Gouvernement
- pilotage par le rendement (puisque les taux des cotisations sont prédéterminés)
- gestion financière diversifiée (donc placements en actions prévus)
- tenue de comptes individuels de droits

Ces dernières caractéristiques donnent à cette institution la nature d'un régime par capitalisation.

7 - Résumé des simulations présentées par le ministère

Allocation mensuelle en € au départ à 60 ans - selon des taux de rendement à 6 % ou 8 %

grade	Indice terminal	Assiette (taux de primes)	Après 5 ans de cotisations		Après 10 ans de cotisations		Cotisations sur carrière complète	
			6 %	8 %	6 %	8 %	6 %	8 %
Aide soignante	378	20 %	10 €	13 €	19 €	26 €	70 €	93 €
Adjoint admf.	378	15 %	7 €	10 €	15 €	20 €	52 €	70 €
Infirmier	455	20 %	12 €	16 €	24 €	32 €	83 €	112 €
Secrét. admf.	513	20 %	13 €	18 €	27 €	35 €	81 €	108 €
Att adm cent.	782	20 %	21 €	27 €	41 €	55 €	122 €	163 €
Prof. écoles	782	10 %	10 €	14 €	21 €	27 €	61 €	81 €

Prenons la situation la plus favorable : un Attaché d'administration centrale allant jusqu'au sommet de son corps et développant une carrière complète avec 40 années de cotisation au régime additionnel (12 232 € de cotisations prélevées sur l'ensemble de sa carrière), va percevoir une allocation mensuelle de 163 € en complément de sa pension (après 40 ans de cotisations !).

X - Réforme de la Cessation Progressive d'Activité (CPA)

Le régime de CPA mis en place par l'Ordonnance n° 82-297 du 31 mars 1982 a été profondément modifié par la loi de réforme du 21 Août 2003 (article 73)... **modifications qui traduisent un recul considérable par rapport aux mécanismes antérieurs.**

1 - Conditions d'âge et de durées de services exigées :

- ancien système : 55 ans et 25 années de services ;
- nouveau système : 57 ans et 33 années d'assurance dont 25 ans de services effectifs.
- dispositif transitoire pour la condition d'âge : (55 ans en 2003) ; 55 ans 6 m pour 2004 ; 56 ans pour 2005 ; 56ans 3 m pour 2006 ; 56 ans 6 m pour 2007 et 57 ans pour 2008).

2 - Temps de travail et rémunération :

- ancien système : mi-temps avec 80 % de la rémunération d'un plein temps (50 % de traitement + 30 % sous forme d'indemnité exceptionnelle) ;
- le nouveau système comporte deux possibilités :
 - ▶ soit dégressive : 80 % de temps de travail pendant les deux premières années avec 85,7 % (6/7) de rémunération, prolongées par un temps de travail de 60 % avec 70 % de rémunération ;
 - ▶ soit fixe à 50 % avec 60 % de rémunération.

3 - Limite d'âge

- ancien système : engagement de rester jusqu'à 60 ans ;

- nouveau système : engagement de rester jusqu'à l'ouverture des droits, limite à 65 ans.
- dispositif transitoire pour le report de la limite d'âge des agents actuellement en CPA : possibilité (sous réserve de l'intérêt du service) de prolonger jusqu'à :
 - 61 ans pour les agents nés en 1944 et 1945 ;
 - 62 ans pour ceux nés en 1946 et 1947 ;
 - 63 ans pour ceux nés en 1948.

ATTENTION : le temps passé en CPA obéit aux règles en vigueur pour le temps partiel ordinaire. Il est pris en compte comme une période de service à temps complet pour la constitution du droit à pension mais il n'est pris en compte dans la liquidation (calcul du montant de la pension) qu'au prorata de la durée des services effectués à temps partiel.

XI - Le congé de fin d'activité (C.F.A.) et départs anticipés pour carrières longues

1 - CFA

Rappelons que la loi de finances pour 2003 a mis le régime de CFA en voie d'extinction. Ne peuvent plus en bénéficier que les agents nés avant le 31 décembre 1946.

L'article 74 de la loi de réforme des

retraites prévoit que la **liquidation de la pension** des agents en CFA s'effectuera dans les conditions en vigueur à la **date d'entrée** dans le congé de fin d'activité.

2 - Carrières longues

Le dispositif " carrières longues " s'applique à compter du 1er janvier 2005 pour les fonctionnaires ayant eu 59 ans en 2004 et remplissant les conditions. La montée en charge de ce dispositif est progressive jusqu'au 1er janvier 2008.

Il en résulte les critères suivants :

Date d'ouverture	Age de début de carrière	Age de départ	Durée validée	Dont cotisée
1 ^{er} janvier 2008	14 ou 15 ans	56 ou 57 ans	42 ans	42 ans
1 ^{er} juillet 2006	14 ou 15 ans	58 ans	42 ans	41 ans
1 ^{er} janvier 2005	16 ans	59 ans	42 ans	40 ans

Les textes sont à paraître. Ils devraient préciser, selon le contenu des discussions, que les paramètres sont identiques à ceux applicables aux salariés du secteur privé (notamment par exemple que les bonifications pour enfants ne rentrent pas dans le calcul de la durée validée).

La retraite des agents non titulaires

Après les modifications apportées par la loi du 21 août 2003

Les agents non titulaires des fonctions publiques sont, pour leur régime de base, affiliés au régime général de la Sécurité Sociale.

A ce titre, il n'y a donc pas de différences entre les droits de ces personnels et ceux de tous les salariés du régime général.

Pour tout ce qui concerne les régimes de base, on pourra donc fort utilement de reporter aux fiches éditées par la C.G.T.

En revanche, pour leur retraite complémentaire, tous les non titulaires relèvent d'une caisse spécifique : l'Institution de retraite Complémentaire des Agents non titulaires de l'Etat et des Collectivités publiques (l'IRCANTEC).

L'IRCANTEC : PRESENTATION GENERALE

1 - INTRODUCTION

L'IRCANTEC a été créée le 1er janvier 1971. Elle a fusionné l'Institution de Prévoyance des Agents Contractuels et Temporaires de l'Etat (IPACTE) et l'Institution Générale de Retraite des Agents non titulaires de l'Etat (IGRANTE).

L'IRCANTEC est gérée par la direction des retraites de la caisse des dépôts et Consignations.

Elle est administrée par un conseil composé de 15 représentants de l'Etat et de 15 représentants des personnels affiliés au régime (la C.G.T. y compte 4 administrateurs titulaires).

2 - QUI COTISE A L'IRCANTEC ?

L'IRCANTEC concerne les salariés :

- non-titulaires des administrations, services ou établissements publics de l'Etat, territoriaux ou hospitaliers,
- de la banque de France,
- d'EDF-GDF,
- des établissements publics industriels et commerciaux (les EPICS),
- de certaines associations qui poursuivent des missions d'intérêt général et dont le financement est principalement assuré par des fonds publics.

L'IRCANTEC concerne également :

- Les Agents titulaires à temps non complet des collectivités territoriales

qui ne relèvent pas de la Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales (CNRACL),

- Les agents titulaires sans droit à pension, parce que quittant leur emploi sans remplir les conditions requises pour bénéficier d'une pension du régime spécial,
- Les élus locaux.

QUELQUES DONNEES CHIFFREES :

En 2002, l'IRCANTEC c'est :

- 1,5 millions de retraités,
- 2,45 millions d'actifs cotisants,
- 80 000 organismes affiliés,
- 1,7 milliards de cotisations,
- 1,2 milliards d'allocations.

Le dossier

3 - FONCTIONNEMENT

L'IRCANTEC est un régime de retraite complémentaire **par répartition et par points**.

Sa spécificité par rapport à d'autres régimes complémentaires (ARRCO et AGIRC) est la durée d'affiliation des ayants droit. En effet, compte tenu de la nature de l'emploi des cotisants (non titulai-res, élus, titulaire sans droit...), l'affiliation revêt un caractère temporaire nettement plus marqué que dans les autres régimes.

En 2001, les allocations servies par l'IRCANTEC rémunéraient des carrières d'une durée moyenne de 8 ans et 11 mois. Cependant, cette moyenne recouvre des situations très diverses : 3,3 % des allocataires ont une carrière de plus de 30 années relevant du régime alors que 67,7 % ont une carrière de moins de 10 ans.

Le nombre moyen de points acquis est de 1987.

4 - L'ASSIETTE DES COTISATIONS

- L'assiette correspond en général à la rémunération **globale brute**.

- Elle comprend les indemnités attachées à la fonction ou à l'emploi et les avantages en nature.

- Elle exclut les éléments de rémunération à caractère familial et les indemnités représentatives de frais.

- Elle est fractionnée en deux tranches :

* la tranche A correspond au plafond de la Sécurité Sociale,

* la tranche B à la fraction de rémunération qui excède ce plafond.

- Au 1er janvier 2004, le plafond annuel de la Sécurité Sociale est de 29712 euros.

5 - LES TAUX DE COTISATIONS

- Il existe deux taux de cotisations :
* **le taux théorique,**
* **le taux d'appel.**

- le taux théorique est celui qui servira au calcul des points.

Depuis 1989, il est fixé à :

4,50 % pour la tranche A dont
1,80 % pour la part salariale,
2,70 % pour la part employeur.
14 % pour la tranche B dont
4,76 % pour la part salariale,
9,25 % pour la part employeur.

- Le taux d'appel est celui réellement prélevé à partir du salaire de l'intéressé.

Depuis 1992, il est égal à 125 % du taux théorique, soit à :

5,63 % pour la tranche A dont
2,25 % pour la part salariale,
3,38 % pour la part employeur.
17,50 % pour la tranche B dont
5,95 % pour la part salariale,
11,55 % pour la part employeur.

6 - RETRAITE AVEC DECOTE

Contrairement aux pensions civiles, l'IRCANTEC applique le système de décote dès le 1er janvier 2004 sans montée en charge progressive.

ENTRE 60 ET 65 ANS

AGE	60 ANS	61 ANS	61 ANS 3 MOIS	61 ANS 6 MOIS	61 ANS 9 MOIS	62 ANS	62 ANS 3 MOIS	62 ANS 6 MOIS	63 ANS	64 ANS	65 ANS
Taux de retraite	78%	83%	84%	85,75%	86,75%	88%	89%	90%	92%	96%	100%
Trimestres d'assurances	140	144	145	146	147	148	149	150	152	156	160
Taux de retraite	78%	83%	84,25%	85,50%	86,75%	88%	89%	90%	92%	96%	100%

ENTRE 55 ET 60 ANS

Age	55 ans	56 ans	57 ans	58 ans	58 ans 3 mois	58 ans 6 mois	58 ans 9 mois	59 ans	59 ans 3 mois	59 ans 6 mois	59 ans 9 mois
Taux de retraite	43%	50%	57%	64%	65,75%	67,50%	69,25%	71%	72,75%	74,50%	76,25%

7 - TITULAIRES SANS DROIT

- L'IRCANTEC valide aussi les services des anciens agents statutaires qui n'ont pas droit à pension dans leur régimes respectifs.

Il s'agit en général de fonctionnaires qui ont accompli moins de 15 ans de services en qualité de titulaires.

- Avec ce dispositif, les intéressés perçoivent donc pour la partie de leurs droits concernés une retraite de base servie par le régime général de la Sécurité Sociale **et une retraite complémentaire versée par l'IRCANTEC.**

- Très souvent, ce dispositif contraint le salarié concerné à verser des cotisations rétroactives à l'IRCANTEC.

8 - LES POINTS GRATUITS

Si votre activité professionnelle prise en compte pas l'IRCANTEC est interrompue, vous pouvez bénéficier, sans certaines conditions, de points gratuits.

Maladie, maternité, accident de travail :

Les périodes de maladie, accident du travail, maternité, maladie professionnelle, depuis le 1er janvier 1966, donnent lieu à l'attribution de points gratuits.

Les conditions d'attribution sont les suivantes :

- ▶ L'arrêt de travail doit être d'une durée minimale de 30 jours,
- ▶ Il faut avoir perçu, durant cette période, des indemnités compensatrices.

Les points gratuits sont calculés sur la partie de votre rémunération qui n'a pas été versée et sur la-quelle vous n'avez pas cotisé.

Chômage :

Les périodes de chômage internes à compter du 1er août 1977 et d'une

durée d'1 mois au moins, peu-vent donner lieu à l'attribution de points gratuits.

Il faut cotiser à l'IRCANTEC au moment de la perte d'emploi, avoir été employé de manière permanente, être inscrit à l'ANPE et percevoir des allocations au titre de l'emploi relevant de l'IRCANTEC, enfin, il faut être âgé de moins de 65 ans à la date de perte d'emploi.

Invalidité :

Les périodes d'invalidité intervenues à compter du 1er juin 1981 peuvent donner lieu à l'attribution de points gratuits.

L'incapacité permanente reconnue par la Sécurité Sociale doit être au moins des 2/3.

Il est nécessaire de bénéficier d'une pension d'invalidité de la S.S.

Le service militaire :

La durée légale du service militaire donne lieu à l'attribution de points gratuits, qu'elle se situe en temps de paix ou en période de guerre.

Bonification parentale :

Sous réserve d'avoir accompli au moins 1 année de service pris en compte par l'IRCANTEC.

Une bonification parentale peut être accordée.

La bonification dépend du nombre de points totalisés auprès de l'IRCANTEC et de la durée des servi-ces IRACNTEC.

Il faut avoir interrompu toute activité professionnelle pour élever son ou ses enfants.

Toutefois, la durée d'interruption retenue est limitée à 1 année par enfant.

La majoration pour enfants

- A partir de 3 enfants, le total des points est majoré de :

- 10 % pour 3 enfants,
- 15 % pour 4 enfants,
- 20 % pour 5 enfants,
- 25 % pour 6 enfants,
- 30 % pour 7 enfants et plus.

Les enfants n'ayant pas de bien de

filiation avec l'agent sont pris en compte à condition qu'ils aient été élevés par lui et à sa charge (ou à la charge de son conjoint) pendant au moins 9 ans avant leur 16ème anniversaire.

L'IRCANTEC, UN REGIME PAR REPARTITION DEVOYE

Officiellement : l'IRCANTEC est un régime par répartition (Article 1er du décret dec.1970)

Les cotisations des agents en activité à la caisse, devraient être utilisées pour assurer le paiement des pensions aux retraités.

La réalité :

Depuis 10 ans, la caisse est excédentaire : le montant de cotisation est trop élevé par rapport aux be-soins pour payé les pensions (effet des arrêtés, augmentant les taux réels de cotisation).

Une réserve financière s'accumule représentant bientôt l'équivalent de 2 années de paiement de pension !

Parallèlement :

La caisse subit les conséquences financières de mesures (justes par ailleurs) telles que la baisse de l'âge de la retraite (depuis 1983), les titularisations massives, sans compensations de l'Etat et des em-ployeurs ces " manque à gagner ", induits par mesures, sont supportés par les cotisations des agents en activité, en contradiction avec le principe de répartition.

COMMENTAIRE

La CGT dénonce cette situation :

- la constitution de réserves financières importantes, gérées comme un " fonds de pension ", n'a pas lieu d'être.- Les employeurs et l'Etat, seul responsable réel du Régime, doivent assumer les conséquences de leur politique de l'emploi de non titulaires.

EVALUER SA PENSION IRCANTEC

Montant annuel de l'allocation IRCANTEC : $P = n \times V \text{ pt}$

n : nombre de points qui lors du départ à la retraite est égal à :
points acquis par les cotisations versées

+ points gratuits éventuels (ex. : maladie, maternité, service militaire, etc....)

+ majoration de points (ex. : pour enfants)

+ validation éventuelle

Ce nombre ne peut être déterminé précisément qu'au moment de la retraite pour tenir compte des éventuels points gratuits et des majorations possibles.

Quelques années à l'avance, il peut être évalué, par défaut : au nombre indiqué sur le dernier " bulletin de situation de compte " reçu, il faut y ajouter le nombre approximatif de points des dernières années d'activités.

$V \text{ pt}$: Valeur " de service " du point

Déterminée lors de la création de l'IRCANTEC (01.01.1971), elle a évolué en étant indexée sur la valeur du point fonction publique. Depuis le 01.01.2004, elle évolue sur la base de l'indice prévisionnel d'augmentation des prix. ($V \text{ pt} = 0,40939$).

EXEMPLES

→ Chaque agent étant un cas particulier (durée de cotisation, montant et évolution de ses rémunérations etc....). Les exemples suivants sont présentés à titre indicatif du niveau de pension IRCANTEC correspondant à quatre situations assez différentes.

→ Le calcul du nombre de points acquis annuellement a été basé, arbitrairement, sur les données de l'année 2000 (rémunération, salaire de référence, plafond de la sécurité sociale) comme si elles étaient représentatives de chaque

année d'activité, cela conduit à une surestimation du nombre de points acquis durant la période de cotisation IRCANTEC.

Cas n°1 :

→ Ayant cotisé à l'IRCANTEC, durant 11 ans à titre de non titulaire, et ayant par ailleurs travaillé 29 ans (privé - EDF - SNCF - etc....) :

Total de 160 trimestres = pas de minoration si retraite à partir de 60 ans.

→ dont la cotisation IRCANTEC a généré l'acquisition de 280 points par ou, en moyenne (correspondant à une rémunération brute mensuelle en 2000, de 1295 €, (8500f), inférieur au plafond SS: taux de cotisation = 4,5

$P \text{ (annuelle)} = 0,40939 \times (280 \times 11) = 1260 \text{ € (soit } 105 \text{ €/mois)}$

Cas n°2 :

▶ Ayant cotisé 27 ans à l'IRCANTEC, en ayant par ailleurs 24 trimestre supplémentaires valides (activité dans le privé, par exemple) :

Total de 132 trimestres = minoration si retraite avant 60 ans.

▶ dont la cotisation IRCANTEC a généré l'acquisition de 394 points par an, en moyenne (correspondant à une rémunération brute mensuelle en 2000, de 1825 € (11980 f environ)

inférieure au plafond SS : taux de cotisation = 4,5 %.

Du fait d'une durée d'assurance inférieure à 160 trimestres, la minoration s'appliquera, de façon différente suivant l'âge de départ à la retraite.

Exemples :

Retraite à 60 ans : minoration à 78 %

$P \text{ (annuelle)} = 0,40939 \times (394 \times 27) \times 78 \% = 3397 \text{ €}$

Retraite à 63 ans : minoration à 92 %

$P \text{ (annuelle)} = 0,40939 \times (394 \times 27) \times 92 \% = 4006 \text{ € (334 €/mois)}$

Retraite à 65 ans : pas de minoration

$P \text{ (annuelle)} = 0,40939 \times (394) \times 27 = 4355 \text{ € (3636/mois)}$

Remarque : jusqu'au 31 décembre 2003, la minoration n'intervenait qu'en deçà de 150 trimestres.

Dans le cas présenté la minoration avait été à 80,5%.

Cas n° 3 :

▶ Ayant cotisé 40 ans à l'IRCANTEC : pas de minoration si retraite à partir de 60 ans.

▶ dont la cotisation IRCANTEC a généré l'acquisition de 480 points par ou (correspondant à une rémunération brute mensuelle, en 2000 de 2225 €, inférieure au plafond de la SS : taux de cotisation = 4,5%.

$P \text{ (annuelle)} = 0,40939 \times (480 \times 40) = 7860 \text{ € (655€/mois)}$

Cas n° 4 :

▶ Ayant cotisé 38 ans à l'IRCANTEC, en ayant par ailleurs 8 trimestres supplémentaires validés à la CNAV :

Total de 160 trimestres : pas de minoration si retraite à partir de 60 ans.

▶ dont la cotisation IRCANTEC a généré l'acquisition de 750 points par an, en moyenne, correspondant à une rémunération brute mensuelle, en 2000, de 2935 €, supérieure au plafond SS :

- cotisation à 4,5 % jusqu'au plafond (tranche A)
(en 2000 de 2241 € / mois ; en 2003 : 2432 € / mois)

- cotisation à 14 % sur la partie supérieure au plafond (tranche B)

$P \text{ (annuelle)} = 0,40939 \times (750 \times 40) = 12\,282 \text{ € (1023 €/mois)}$.