

RETRAITES

JANVIER
2024

GUIDE

Retraites



Sommaire

Page 3
ÉDITO

Page 4
AVANT DE COMMENCER

Actif ou sédentaire :
à quel âge partir ?
Partir en cours d'année

Page 5
Calcul de base de la pension

Page 6
**LE TRAITEMENT
INDICIAIRE**

Page 7
LE TAUX DE PENSION

Calcul du taux de pension
La durée de référence (DR)

Page 8
La durée des services
et bonifications (DSB)

Page 11
DÉCOTE, SURCOTE...

La durée d'assurance
tous régimes (DATR)
La décote

Page 12
Décote : calcul et annulation
La surcote

Page 13
**CAHIER CENTRAL :
NOS RETRAITES,
D'HIER À DEMAIN**

Petite histoire des retraites

Page 14
Un système par répartition,
plusieurs régimes

Page 15
Financement : d'autres
choix sont possibles !

Page 16
Inégalités femmes/hommes

Page 18
**INFORMATIONS
COMPLÉMENTAIRES SUR SON
DÉPART À LA RETRAITE**
RAFP* / NBI / majoration pour 3 enfants

Page 19
Retraite anticipée

Page 21
La retraite progressive

Page 22
Cumul emploi/retraite

Page 23
Prolongation d'activité

Page 24
Personnels contractuels de la FP

Page 25
La situation des polypensionnés

Page 26
Pension de réversion

Page 27
Déposer son dossier de retraite

Page 28
ÊTRE RETRAITÉ.E


Page 29
GLOSSAIRE

Page 30
**CONDITIONS LÉGALES
DE DÉPART EN FONCTION
DE SA DATE DE NAISSANCE**

Tableau 1: catégorie sédentaire
Tableau 2: catégorie active

Page 31
Tableau 3: Durée de services pour
bénéficier de la catégorie active
(ex-instits devenu-es PE)
**LES REVENDICATIONS
DE LA FSU-SNUIPP**

RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

 facebook.com/snuipp
 @FSU_SNUipp
 snuippfsu

 **snuipp.fr**

Site national et sa lettre
de diffusion électronique.
Pour s'informer sur l'actualité
syndicale et sur l'École
en général.

 **neo.snuipp.fr**

Site national des enseignants-
en début de carrière et sa
lettre de diffusion électronique.
Pour les infos, les ressources
appropriées.

SITE DE VOTRE DÉPARTEMENT

 **http://XX.snuipp.fr**

où XX est le numéro de votre
département.

Les termes suivis d'un astérisque
sont définis dans le glossaire, **page 29**



Ce guide décrit et décrypte la façon dont sont calculées les pensions et les éléments à prendre en compte en fonction des situations individuelles. Parce que chaque parcours de vie, personnelle et professionnelle, est spécifique, il est important de bien s'informer pour faire les bons choix.

Pour plus de précisions sur certains aspects du calcul de sa pension de retraite, il importe de prendre contact avec l'équipe militante de la section FSU-SNUipp de son département.

Malgré une forte mobilisation de la profession et plus généralement du monde du travail, la loi du 14 avril 2023 a été promulguée, sans vote du Parlement. Un débat parlementaire abrégé par le 49.3 et l'absence de réelles négociations ont illustré le refus du gouvernement de prendre en compte l'expertise des organisations syndicales représentatives et l'expression des centaines de milliers de manifestantes et de manifestants.

La FSU-SNUipp poursuit son action pour revenir sur des reculs inacceptables et renforcer un système de solidarité intergénérationnelle qui a fait ses preuves.

Les décisions gouvernementales de report de l'âge légal de départ à la retraite et d'accélération de l'augmentation de la durée de cotisations sont un choix parmi d'autres. Des alternatives de financement pour une retraite juste sont possibles. Portées par la FSU-SNUipp, elles sont exposées dans ce guide.

Bonne lecture!

Avant de commencer

Actif ou sédentaire : à quel âge partir ?

L'âge de départ dépend de la « catégorie » de fonctionnaire :

► **La catégorie « sédentaire »** : elle est composée des professeur-es des écoles (PE) et psychologues de l'EN, mais aussi des ex-instituts ne disposant pas du nombre d'années de services actifs requis. C'est l'âge d'ouverture de droit commun qui s'applique progressivement, entre 62 et 64 ans, en fonction de la date de naissance (cf. tableau 1 page 30).

► **La catégorie « active »** : elle est composée des métiers dont l'exercice présente « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » et pour lesquels l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite est avancé par rapport à l'âge de droit commun : infirmiers et infirmières, sage-femmes, pompiers et pompières mais aussi les institutrices et instituteurs. L'ouverture des droits à la retraite intervient entre 57 et 59 ans avec évolution progressive, en fonction de la date de naissance (cf. tableau 2, page 30).

Tout PE ayant exercé a minima 15 à 17 ans comme instituteur ou institutrice conserve les droits à la retraite de cette catégorie (cf. page 31).

Partir en cours d'année

Après des années de lutte syndicale, la FSU-SNUipp a obtenu la fin de l'injustice qui contraignait les enseignant-es du premier degré à attendre le 1^{er} septembre suivant l'ouverture des droits pour partir à la retraite. Ils et elles peuvent désormais faire valoir leurs droits à la retraite en cours d'année scolaire. Pour choisir la date de départ la plus avantageuse à partir de l'ouverture des droits, il est indispensable de prendre contact avec sa section départementale de la FSU-SNUipp. Ce choix peut permettre de valider un trimestre supplémentaire ou de ne pas perdre le bénéfice d'une promotion obtenue.

Calculez votre pension

sur le site dédié de la FSU-SNUipp

► <https://nos-retraites.snuipp.fr/>



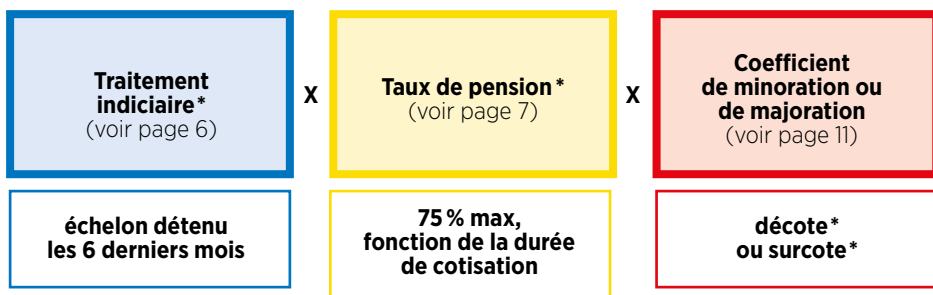
JE ME SYNDIQUE !

J'adhère au 1^{er} syndicat de l'école publique





Calcul de base de la pension Fonction publique



* Les termes suivis d'un astérisque sont définis dans le glossaire, page 29

POURQUOI UN RÉGIME SPÉCIFIQUE POUR LES FONCTIONNAIRES ?

En France, les carrières des fonctionnaires sont linéaires et s'inscrivent dans une grille indiciaire commune : le salaire est faible en début de carrière et augmente progressivement. Les changements de grade (hors classe et classe exceptionnelle) qui permettent d'accéder à des rémunérations plus élevées se font en seconde partie de carrière. Le régime de retraite est adapté aux déroulements de carrière des fonctionnaires : la conservation de la référence aux six derniers mois est donc déterminante. Voir encart page 15 : « Quel salaire de référence pour le calcul de la retraite ? »

Le traitement indiciaire

Il s'agit du salaire défini par le nombre de points d'indice correspondant à l'échelon dans le grade détenu.

Le calcul de la pension est basé sur le nombre de points d'indice détenu depuis au moins six mois à la date de départ à la retraite. Une promotion au 1^{er} septembre est bien prise en compte pour un départ le 1^{er} mars. Si la condition des six mois n'est pas remplie, c'est l'indice correspondant au grade et à l'échelon « antérieurement occupés de manière effective » qui s'applique, même si ceux-ci ne l'ont pas été durant six mois.

Attention : une journée d'absence sans traitement lors de ces 6 derniers mois entraîne la perte d'une journée d'AGS et peut empêcher la prise en compte de la dernière promotion.

Toutefois, un temps partiel les six derniers mois n'a aucun impact sur le traitement indiciaire de référence pris en compte pour le calcul de la pension.

Dispositif particulier

Proches de la retraite, des enseignant-es peuvent avoir quitté volontairement ou perdu une fonction qui ouvre droit à des bonifications indiciaires (points d'indice attribués au regard de l'exercice de certaines fonctions : direction d'école ou de SEGPA, institutrices et instituteurs qu'elles ou ils soient spécialisés, maîtresses et maîtres formateurs ou CPD).

Afin d'éviter une diminution du nombre de points d'indice détenu dans le cadre de ces

fonctions, il est possible de faire usage de l'article L. 15-II du Code des Pensions qui permet de calculer la pension de retraite sur la base indiciaire correspondant à un emploi détenu pendant 4 années au moins, au cours des 15 dernières années d'activité. L'usage de ce droit implique le prélèvement de la cotisation « pension civile » correspondant à la bonification dont l'agent demande la prise en compte pour le calcul de sa pension.

Ce dispositif n'a pas d'intérêt si l'agent bénéficie, depuis la perte de la bonification indiciaire, d'un nouvel échelon dont le gain indiciaire est supérieur à cette bonification.

Pour toute question, contacter sa section départementale de la FSU-SNUipp.

**POUR CONNAÎTRE
SON INDICE**



Le taux de pension

$$\text{Taux de pension} = 75\% \times \frac{\text{Durée des services et bonifications (DSB)}}{\text{Durée de référence (DR)}}$$

Calcul du taux de pension

Le taux de pension est égal à 75 % du traitement brut de référence des six derniers mois. Il ne peut dépasser 80 % avec les bonifications* enfants et « hors Europe ». Ce taux est minoré si la Durée des Services et Bonifications* (DSB) est inférieure à la durée de référence* (DR).

Exemple : Je suis sédentaire né en 1963, ma DR* est de 170 trimestres. À la date de mon départ en retraite, j'ai validé 162 trimestres

(DSB). Mon taux de pension est donc de **71,4 %** (75 % x 162/170), hors possible décote (voir page 11).

La durée de référence (DR)*

La durée de référence correspond au nombre de trimestres exigés pour percevoir une pension à taux plein (75 % du dernier salaire). La durée de référence est différente selon la catégorie, active ou sédentaire, et l'année de naissance.

Catégorie active né-e en	Catégorie sédentaire né-e en	Durée de référence (DR) en trimestres
1/11/1958 à 1960	1955 à 1957	166
1961 à 1963	1958 à 1960	167
1964 à 1966 (jusqu'au 31/08)	1/01/1961 au 31/08/1961	168
1966 (à partir du 1/09) à 1967	1/09/1961 au 31/12/1962	169
1968	1963	170
1969	1964	171
À partir de 1970	À partir de 1965	172

Durée des Services et Bonifications (DSB)*

Principe général

La DSB correspond à la durée des services à laquelle peuvent s'ajouter des bonifications pour enfants ou pour service hors Europe. Chaque année est comptabilisée selon le temps de travail effectif (un plein temps = 4 trimestres / un mi-temps = 2 trimestres)

La durée des services prend en compte :

- ▶ les services effectués dans les trois versants de la Fonction publique (territoriale, hospitalière et d'État) : stagiaire, liste complémentaire, titulaire...
- ▶ le service national, effectué avant ou pendant la carrière
- ▶ les services auxiliaires validés (avant le 1^{er} janvier 2015)

ALLOCATAIRES IUFM

Au début des années 1990, une allocation d'enseignement a été créée pour inciter des étudiant-es à rejoindre des départements déficitaires. Sous réserve de titularisation dans un corps enseignant, le ministère avait pris l'engagement de prendre en compte cette période pour la retraite. Mais aucun texte d'application n'a été publié ! **La FSU-SNUipp a enfin obtenu l'application de cette disposition.**

EN SAVOIR PLUS

▶ <https://nos-retraites.snuipp.fr/>

- ▶ les disponibilités de droit pour élever un enfant, le congé parental et les temps partiels pour enfant de moins de 3 ans né ou adopté après 2004, sont des services validés à temps plein dans la limite des 3 ans de chaque enfant.



Les bonifications* prises en compte dans la DSB*

► *Bonifications pour enfants*

Enfants nés ou adoptés avant le 1^{er} janvier 2004 :

Pour tout fonctionnaire, femme ou homme, une bonification de 4 trimestres par enfant est attribuée en DSB et en Durée d'Assurance Tous Régimes* (DATR) (cf. page 11) s'il ou elle a interrompu ou réduit son activité pendant un temps correspondant à au moins 2 mois (2 mois sans activité, temps partiel de 4 mois à 50 %...). Les congés maternité et paternité sont pris en compte pour la validation de ce dispositif. Cette bonification est appliquée même en cas de cotisation dans un autre régime de retraites au moment de l'interruption d'activité. Ce droit est acquis, sous conditions, aux mères ayant accouché durant leurs études.

Enfants nés ou adoptés à partir du 1^{er} janvier 2004 :

Ils n'ouvrent plus droit à une bonification de la durée des services. En revanche, sous condition d'interruption ou de réduction d'activité (temps partiel, congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, congé de présence parentale) ainsi que de disponibilité pour élever un enfant, ces périodes sont validées à temps plein (DSB et DATR) dans la limite de 12 trimestres par enfant. Cette disposition s'applique aux femmes et aux hommes.

Sans prise de temps partiel, de congé parental ou de disponibilité, les enfants ouvrent droit pour les femmes à une majoration de 2 trimestres par enfant de la DATR.

► *Bonifications «hors Europe»*

Pour les années effectuées «hors Europe» (étranger et DROM), selon la zone, la durée d'exercice est majorée d'un tiers (3 années travaillées = 4 années validées) ou de moitié (2 années travaillées = 3 années validées). Ces bonifications ne sont pas prises en compte pour la surcote*.

ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

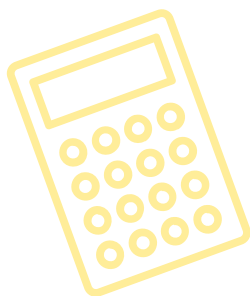
Les fonctionnaires élevant un enfant handicapé à 80 % et plus, quelle que soit sa date de naissance, bénéficient d'une majoration de la durée d'assurance (DATR) d'1 trimestre par période d'éducation de 30 mois dans la limite de 4 trimestres sur l'ensemble de la carrière.

La surcotisation de temps partiel

Il est possible de surcotiser pour que les périodes de temps partiel soient comptabilisées à temps plein. Cette surcotisation doit être annoncée à l'administration avec la demande du temps partiel. Ce dispositif est limité à 4 trimestres au cours de la carrière (2 ans à mi-temps au maximum peuvent ainsi faire l'objet d'une surcotisation). Il est onéreux.

À titre d'exemple, pour chaque trimestre, le montant de la surcotisation s'élève à 2560 euros à l'échelon 7, à 3100 euros à l'échelon 10 et 3900 euros à l'échelon 6 de la hors classe.

Contactez la section départementale FSU-SNUipp pour un calcul précis de la surcotisation mensuelle en fonction de sa situation.



Le rachat des années d'études

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

1. pour augmenter la durée des services (DSB*), et augmenter le taux de pension*
2. pour augmenter la durée d'assurance tous régimes (DATR*), et réduire ainsi les effets de la décote* (voir page 11)
3. pour augmenter à la fois la DSB et la DATR

Le montant du rachat dépend du traitement indiciaire* au moment du rachat et de l'option choisie.

À titre d'exemple et selon les options, à l'échelon 7, le montant varie de 3 000 à 9 400 euros par trimestre racheté. Au 10^e échelon, le montant oscille de 3 600 à 11 400 euros par trimestre racheté.

Une aide forfaitaire, limitée au rachat des quatre premiers trimestres, est attribuée pour une demande réalisée dans les 10 ans suivant la titularisation. Elle est de 440 euros par trimestre pour l'option 1, de 930 euros par trimestre pour l'option 2 et de 1 380 euros par trimestre pour l'option 3.

EN SAVOIR PLUS

► Calculer les cotisations de rachat :
<https://retraitesdeletat.gouv.fr/RachatEtudes/>

Décote*, surcote*...

Durée d'Assurance Tous Régimes (DATR)

La DATR est la durée exprimée en trimestres validés dans tous les régimes. On ne peut pas valider plus de 4 trimestres par année, néanmoins les trimestres de bonification « enfants » et « hors Europe » s'ajoutent.

Pour le calcul de la DATR, on se base sur la DSB* mais les services à temps partiel comptent comme un temps plein et on ajoute :

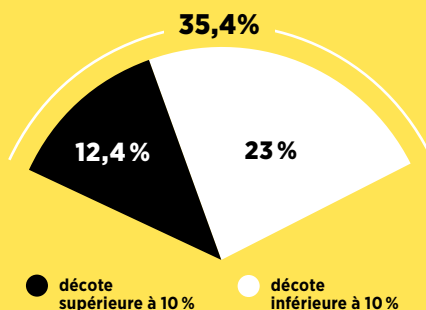
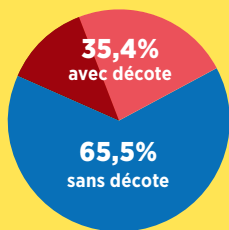
- ▶ les autres régimes de retraite ;
- ▶ les années d'études rachetées ;
- ▶ 2 trimestres par enfant né après 2004 pour la mère (si aucune réduction du temps de service ou interruption de carrière – voir page 9) ;
- ▶ 4 trimestres au maximum par enfant en situation de handicap ;
- ▶ 4 trimestres au maximum pour TUC (Travaux d'utilité collective), SIVP (Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle) ;

- ▶ l'année d'allocataire PE1 à l'IUFM (modalités définies par décret).

La décote

Il s'agit d'une pénalité financière qui s'applique sur le montant de la pension dès lors qu'un fonctionnaire a une durée d'assurance tous régimes (DATR) inférieure à la durée de référence* (DR) de sa génération. En effet, la retraite est alors amputée de 1,25 % par trimestre manquant. La décote ne peut excéder 20 trimestres, soit 25 %. La décote s'annule automatiquement lorsqu'on atteint la limite d'âge* de sa génération (cf. tableaux pages 30-31). Mise en place par la réforme de 2003, la décote est un système particulièrement injuste. Cumulée à un taux de pension n'atteignant pas le taux plein, il s'agit d'une double peine infligée à un-e agent-e qui n'aurait pas le nombre de trimestres d'assurance suffisant pour accéder à une pension complète.

Décote : la pension amputée



En 2021, 35,4 % des PE sont partis en retraite avec une décote qui réduit toujours plus une pension trop souvent inférieure au taux plein de 75 % du dernier salaire.

(source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire - DEPP - sept. 2023)

Comment est calculée la décote ?

Pour connaître, à la date supposée de départ en retraite, le nombre de trimestres pris en compte pour appliquer les 1,25 % de décote, on prend le plus petit nombre de trimestres entre :

- ▶ le nombre de trimestres manquants pour atteindre l'âge d'annulation de la décote.
- ▶ le nombre de trimestres de différence entre la DATR* détenue et la durée de référence (voir page 7) de sa génération.

Exemple: M^{me} X, PE sédentaire, née le 27/02/1962 part à la retraite au 01/03/25. À cette date, elle aura 162 trimestres de DATR* (160 dans la FP et 2 dans le régime général). D'une part, il lui manque 7 trimestres au regard des 169 trimestres exigés pour sa génération. D'autre part, on compte 12 trimestres entre le 01/03/25 et le 27/02/28, âge d'annulation de la décote des sédentaires (67 ans).

On calcule donc la décote sur 7 trimestres, valeur la plus faible. M^{me} X subira une décote de 8,75 %.

Annulation de la décote

L'âge d'annulation de la décote est l'âge à partir duquel, quel que soit le nombre de trimestres cotisés, aucune décote ne sera appliquée à la pension. Pour les fonctionnaires de catégorie active (ex-instit, sous conditions) il est fixé à 62 ans pour les générations à partir de 1960. Pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire (PE par concours externe principalement), il est porté à 67 ans pour les générations nées à partir de 1955.

Ex-instit., désormais PE : vigilance !

La poursuite au-delà de 62 ans, en cas de carrière incomplète, peut avoir pour conséquence la bascule de l'âge d'annulation de la décote à celui des sédentaires de sa génération. (voir page 23 : « Alerte : Prolongation des enseignant-es classé-es en catégorie active »).

Par ailleurs, la décote est annulée, sans référence d'âge, dans les cas suivants :

- mise à la retraite pour invalidité ;
- handicap permanent au moins égal à 50 % avec départ à l'âge d'ouverture des droits de sa génération.

Aucune décote ne s'applique lorsque la DATR est égale ou supérieure à la durée de référence* (DR) de sa génération ou lorsque le départ à la retraite se fait à l'âge d'annulation de la décote ou après cet âge.

La surcote

À partir de l'âge d'ouverture des droits des sédentaires de sa génération, une surcote s'applique sous forme d'une majoration de 1,25 % pour chaque trimestre civil validé au-delà de la durée de référence. Un trimestre civil correspond à trois mois consécutifs débutant le 1^{er} janvier, le 1^{er} avril, le 1^{er} juillet ou le 1^{er} octobre.

Pour le calcul des trimestres de surcote, les bonifications* hors Europe ne sont pas prises en compte.

Nos retraites, d'hier à demain

Petite histoire des retraites

Notre système actuel de retraite est l'une des « branches » de la protection sociale hérité du Conseil National de la Résistance (CNR). Il met en œuvre une solidarité intergénérationnelle, fondement du régime par répartition. Les pensions des retraité-es sont financées par les cotisations des actifs et actives et des employeurs. Les salarié-es sont ainsi assurés-es que leurs retraites seront financées par les générations suivantes.

Le tournant progressiste de 1945

Dans le cadre du programme du CNR, les ordonnances d'octobre 1945 créent la Sécurité sociale, dont l'assurance vieillesse constitue l'une des principales branches (les autres étant la maladie, la famille et les accidents du travail). C'est la naissance du régime général des retraites, porté notamment par le ministre du Travail Ambroise Croizat qui définit trois objectifs : l'universalité, la solidarité et l'unicité. Si Ambroise Croizat réus-

sit à construire le régime de retraites, il ne parvient pas à instaurer une caisse unique. En effet, certaines professions de l'artisanat, du commerce, de l'agriculture... ont préféré conserver leur propre caisse : c'est l'origine des régimes autonomes que l'on dit aujourd'hui spéciaux. Quant aux fonctionnaires d'État, leurs pensions comme leurs salaires dépendent du budget de la Nation.

Jusqu'au milieu des années 80 : le temps des améliorations

Les mobilisations, dans un contexte économique, politique et social plus favorable, ont abouti aux réformes des années 70-80 qui ont amélioré la condition des retraité-es : relèvement sensible du niveau des retraites, mise en place des retraites complémentaires obligatoires, abaissement de l'âge légal à 60 ans.

Ces mesures ont permis de diviser par trois le taux de pauvreté des retraité-es : de 30 % dans les années 1970 à 10 % en 1995.

À partir de 1987 : le long tunnel des contre-réformes libérales

Les mobilisations sociales ont permis d'atténuer l'atteinte aux droits portés par les projets gouvernementaux initiaux et ont réussi à faire barrage à la réforme des retraites par points que le gouvernement voulait imposer en 2019.

Pour autant, des contre-réformes successives, alternativement dans le privé et le public, ont dégradé les conditions de départ à la retraite par la baisse programmée du montant des pensions et le recul de l'âge de départ :

- ▶ désindexation des pensions et des retraites sur les salaires ;
- ▶ prise en compte des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures dans le privé ;
- ▶ durée de cotisation augmentée de 150 (37,5 années) à 172 trimestres (43 années) ;
- ▶ mise en place d'une décote* (-1,25%) par trimestre manquant ;
- ▶ âge légal de 60 ans relevé à 62 ans puis à 64 ans...

Et pourtant, pour améliorer les droits à pension et le système des retraites, des financements existent (voir page 15).

Plusieurs régimes au service d'un système par répartition

Système par répartition

La retraite par répartition est un système de financement des caisses de retraite par les cotisations basées sur les revenus professionnels des travailleurs en activité. Cumulées aux cotisations patronales, elles servent

au paiement des pensions des retraités « au même moment ». En contrepartie des cotisations qu'ils versent, les salarié-es en activité acquièrent des droits qui leur permettront, à leur tour, de bénéficier d'une pension de retraite financée par les générations actives suivantes. C'est un système basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Plusieurs régimes

Chaque année, le budget de l'État intègre à la fois le salaire des fonctionnaires en activité et les pensions des fonctionnaires en retraite. Les agent-es des collectivités territoriales et de la Fonction publique hospitalière ont un régime similaire à celui des fonctionnaires de l'État mais leur retraite est gérée, non par le budget, mais par une caisse (la CNRACL*). Les salarié-es du privé cotisent à un régime de base, généralement le régime général de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) et à un régime complémentaire obligatoire (le plus souvent l'AGIRC-ARRCO). Les personnels sous contrat de la Fonction publique (enseignant-es, AESH...) cotisent au régime général (CNAV) et à un régime complémentaire (IRCANTEC*).

Ainsi, s'il existe plusieurs régimes, toutes les personnes en activité, fonctionnaires comme salariées du privé, sont soumises à un taux de cotisation proche, qui s'élève en 2023 à 11,1% pour les fonctionnaires.

Des privilèges ?

Pourtant, l'affirmation « Fonctionnaires, des privilégiés » est souvent distillée dans le débat public alors qu'elle est démentie par les faits. Si les règles ne sont pas identiques, le taux de remplacement* médian (ce que représente le montant de la première pension

par rapport au dernier salaire perçu) est légèrement inférieur dans le public par rapport au privé. Le taux de remplacement médian de la génération 1950 continue de baisser

pour les retraité-es ayant terminé leur carrière dans le secteur public (73,8 %) alors qu'il se stabilise pour ceux du secteur privé (74,8 %) (Rapport annuel du COR, juin 2023).

QUEL SALAIRE DE RÉFÉRENCE POUR LE CALCUL DE LA RETRAITE ?

Dans le privé, le calcul du salaire de référence ne se base pas sur les six derniers mois mais se définit par la moyenne des 25 meilleures années avec la prise en compte de certaines primes et des indemnités.

Historiquement les fonctionnaires étaient, dès leur recrutement, inscrits au « Grand livre de la dette publique » qui stipule : « Le fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit... ». En contrepartie, l'État lui assure une rémunération durant sa carrière et le versement

d'un « salaire continué » au moment de la retraite. C'est, entre autres, ce principe qui est à l'origine du calcul de la pension sur les six derniers mois.

Dans le public, ce sont les fortes mobilisations de 2003, 2010 et 2019-2020 qui ont permis de préserver le mode de calcul sur « les six derniers mois » !

Considérer les meilleures années est une revendication des organisations syndicales dans le privé car les carrières ne sont souvent pas linéaires (contrairement à l'évolution salariale dans la FP). Nombre d'entre elles exigent par contre le retour aux dix meilleures années, acquis supprimé par la réforme de 1993.

Financement: d'autres choix sont possibles!

Pour assurer la viabilité du système de retraites, trois leviers peuvent être activés :

► **Diminuer le montant des pensions : NON !**

Selon le Conseil d'Orientation des Retraites (COR, Séance du 16/02/2023), après des décennies de baisse de la pauvreté grâce à notre système de solidarité, la précarité des personnes les plus âgées repart à la hausse. Vivre décemment cette période de la vie doit être un droit.

► **Reporter l'âge de départ à la retraite :**

NON ! 60 ans, ça devrait être l'âge d'entamer une nouvelle période de la vie, alors que les conditions de travail se détériorent dans de nombreux secteurs. L'allongement de la durée de cotisations engendre une hausse des dépenses d'assurance maladie ainsi que celles de l'assurance-chômage, de nombreux « seniors » étant déjà sans emploi avant 64 ans.

► **Augmenter les cotisations : Et si on en discutait ?**

Le financement de la Sécurité sociale et de sa branche vieillesse est assuré par les cotisations des salarié-es et des employeurs. Il est envisageable d'augmenter

leurs taux. L'économiste Michaël Zemmour estime qu'une hausse de 0,8% est suffisante. Il faut également inclure les dividendes des actionnaires dans l'assiette de cotisations.

Bénéfices cumulés
des groupes français
du CAC 40 en 2022

142

milliards d'euros (AFP).

5 à 8

milliards de 2024 à 2030 :
estimation du déficit annuel
de l'assurance vieillesse

(estimation du COR*
dans son rapport de juin 2023)

L'ARGENT EXISTE POUR UN FINANCEMENT PLUS JUSTE

Les 5 premières fortunes de France ont **doublé** leur richesse durant la pandémie. À elles seules, elles possèdent **autant que les 40% de la population la plus pauvre**, soit 27 millions de personnes.

(source Oxfam).

LA FSU FAIT DES PROPOSITIONS

- ▶ Fin des allègements de cotisations sociales : 64 milliards d'euros (rapport 2022 du Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques)
- ▶ Lutte contre le travail dissimulé (salarariat non déclaré) : 8 milliards d'euros (source Ursaff 2023)
- ▶ Lutte contre la fraude fiscale : entre 80 et 100 milliards d'euros (estimations Solidaires Finances Publiques)
- ▶ Égalité salariale entre les femmes et les hommes : augmenter les salaires des femmes pour assurer cette égalité permettra d'apporter 5,5 milliards d'euros par an de cotisations supplémentaires (étude de la CNAV* en 2010)
- ▶ Politique de l'emploi pour réellement réduire le chômage : augmenter le nombre de salarié.es permet d'augmenter les rentrées de cotisations.

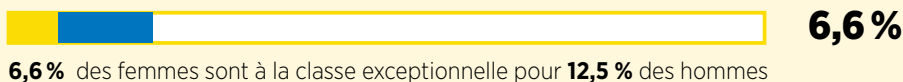
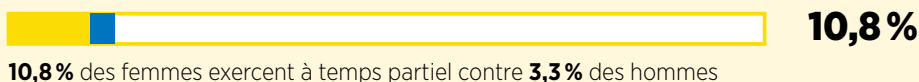
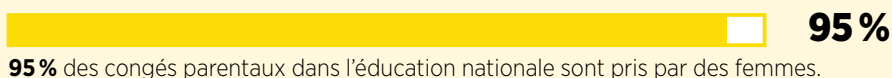
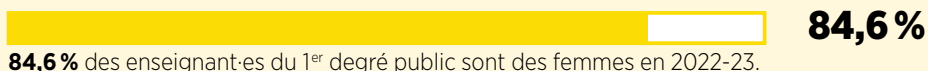
Inégalités femmes/hommes

La profession enseignante est fortement féminisée. L'étude de données clés montre un décrochage genré, en leur défaveur : accès aux fonctions, rémunérations, promotions, mais aussi niveau de pension. Néanmoins, ces écarts, au cours des dernières années, tendent à se réduire grâce aux résultats de l'action syndicale sur le déroulé de carrière (amélioration de l'avancement dans la classe normale et des ratios hors classe avec PPCR). Le protocole d'égalité professionnelle dans la Fonction publique doit beaucoup à la FSU qui poursuit son action pour l'égalité réelle.

« De quoi parle l'économie ? De création et de partage de richesses. Tout le problème est de savoir qui regarde le gâteau et qui tient le couteau ».

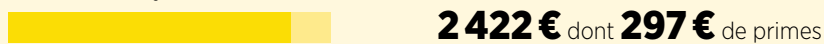
Bernard Maris, économiste.

Les chiffres suivants illustrent les inégalités entre les femmes et les hommes durant la carrière qui ont des conséquences sur le montant des pensions.



Les écarts de salaire entre PE hommes et femmes...

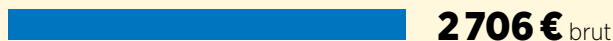
Salaire net moyen des PE femmes



Salaire net moyen des PE hommes

...entraînent des écarts de pension

Pension moyenne des PE femmes



Pension moyenne des PE hommes

Source: Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire - DEPP - sept. 2023

Informations complémentaires sur le départ à la retraite

Ce qui s'ajoute à la pension: RAFP* / NBI / majoration pour 3 enfants

La Retraite Additionnelle de la Fonction publique (RAFP*)

Créée en 2003 et en application depuis 2005, la RAFP constitue un régime par capitalisation. Les primes et indemnités (ISAE, attractivité, éducation prioritaire, direction...) acquises depuis 2005 donnent lieu à cotisations spécifiques de 10% (répartis à égalité entre fonctionnaire et employeur) plafonnées à 20% du traitement indiciaire*. Au moment de la retraite, une pension « additionnelle » est calculée en fonction des points engrangés. Ces derniers sont alors convertis en euros à partir d'une valeur de

service votée par le conseil d'administration de l'Établissement de Retraite Additionnelle de la Fonction publique... selon l'état des marchés financiers. La pension est versée lors du départ à la retraite mais pas avant l'âge légal de droit commun de sa génération, à terme 64 ans (voir tableaux page 30). En fonction du nombre de points acquis, cette pension « additionnelle » est versée en capital ou en rente mensuelle.

Au final, ce système additionnel par points constitue un détournement de la revendication syndicale d'intégrer les primes et indemnités pour le calcul de la pension. De plus, la valeur de service n'est connue qu'au moment du départ, il est donc impossible d'établir des prévisions précises du montant de ce complément de retraite.

Chaque mois durant la vie active

Part des indemnités

Fonctionnaire et employeur cotisent chacun 5% des sommes assujetties plafonnées à 20% du traitement indiciaire

X

Taux de cotisation

=

Montant transformé en points

À la liquidation de la pension

Total des points

X

Valeur de service

=

Pension additionnelle

Selon le mode de versement de la RAFP, des coefficients peuvent s'appliquer.

EN SAVOIR PLUS

► <https://www.rafp.fr/actif/activite/calcul-et-paiement-votre-prestation-rafp>

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

C'est un supplément de rémunération attribué aux personnels ayant occupé une ou plusieurs fonctions éligibles à la NBI (direction, chargés d'école, ASH, CPC...) qui majore le salaire indiciaire et donc la pension. Son calcul prend en compte la moyenne annuelle des NBI perçues, la durée de cette perception en trimestres, la valeur du trimestre (75% divisés par la durée de référence* de sa génération en trimestres) et la valeur du point d'indice brut mensuel. Au final, ce supplément de pension reste modeste pour la majorité des enseignant-es ayant perçu une NBI.

Exemples : Une directrice ou chargée d'école a perçu 8 points de NBI durant 10 ans et dispose de 164 trimestres de DSB*, elle percevra 82,38 € brut/an (6,86 € brut/mois) de retraite au titre de la NBI. Avec une perception sur 20 ans, le montant brut annuel sera de 164,76 € (13,73 € brut/mois). Un conseiller pédagogique a perçu 27 points de NBI durant 15 ans disposant de 168 trimestres de DSB percevra 417,06 € brut/an (34,75 € brut/mois).

Majoration du montant de la pension pour 3 enfants

Une majoration de 10 % de la pension pour les 3 premiers enfants, plus 5 % par enfant au-delà, est versée à chacun des parents réunissant les conditions suivantes : les enfants doivent avoir été élevés au moins 9 ans avant 16 ans ou au plus 20 ans s'ils sont restés à charge. Cette majoration fiscalisée, n'est perçue qu'à partir des 16 ans du troisième enfant. Le taux de la pension majorée ne peut cependant pas dépasser le dernier traitement indiciaire perçu ayant servi de référence au calcul de la pension.



© MILLERAND/LES GRENADES/NAJA

Retraite anticipée

Parents de 3 enfants

Un départ anticipé à la retraite est possible lorsque les conditions suivantes sont remplies avant 2012 : être parent d'au moins 3 enfants, justifier de 15 ans de services effectifs et avoir interrompu ou réduit son activité pour chaque enfant.

Enfant invalide

Tout parent fonctionnaire d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, peut demander un départ anticipé à la retraite. La pension sera calculée selon les règles communes applicables au moment du départ à la retraite. Il faut justifier de 15 ans de services effectifs et avoir interrompu ou réduit son activité, dans des conditions fixées par décret, pour demander la liquidation de sa pension.

Pour carrière longue

Créé en 2003, le dispositif « carrière longue » permet un départ à la retraite, à taux plein, avant l'âge de droit commun des sédentaires (voir tableaux page 30).

Pour bénéficier de ce dispositif, une double condition est requise : avoir travaillé jeune et avoir cotisé les trimestres nécessaires en fonction de sa génération.

Départ possible à	Condition 1	Condition 2	Condition 3
		Avoir commencé avant	Nombre de trimestres à avoir validé avant cet âge
58 ans	16 ans	5 trimestres si date de naissance entre le 1 ^{er} janvier et le 30 septembre	169 à 172, selon la situation
60 ans	18 ans		
62 ans	20 ans	4 trimestres si date de naissance entre le 1 ^{er} septembre et le 31 décembre	172
63 ans	21 ans		

Pour invalidité

Lorsqu'une personne fonctionnaire est reconnue inapte à ses fonctions, qu'il n'y a pas de possibilité de reclassement et qu'elle est en fin de droit à congé maladie, elle est admise à la retraite après consultation du conseil médical. Aucune décote* n'est appliquée. Pour ce dispositif qui est toujours en cours actuellement, des évolutions sont envisagées pour 2027.

Pour une étude affinée de ses droits, prendre contact avec sa section départementale de la FSU-SNUipp.

Infirmité ou maladie incurable après départ de la Fonction publique

Sous condition de 15 ans de service, chaque personne fonctionnaire peut obtenir une pension, quel que soit son âge, si elle-même ou la personne conjointe est atteinte d'une infirmité ou d'une maladie incurable plaçant, le ou la fonctionnaire en exercice, dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque. L'infirmité ou la maladie incurable doit être constatée par un conseil médical. La pension sera calculée selon les règles communes avec risque de décote.

Situation de handicap

La ou le fonctionnaire en situation de handicap avec une Incapacité Permanente Partielle (IPP) d'au moins 50 % peut ouvrir des droits à retraite de façon anticipée, à condition d'avoir travaillé, avec ce taux minimum, un nombre de trimestres défini par décret. Pour les périodes cotisées avant 2016 pour lesquelles aucune IPP n'a été posée, il est possible de solliciter la MDPH pour demander une évaluation a posteriori de cette incapacité.

La retraite progressive

Ce nouveau droit pour les sédentaires est instauré par la réforme des retraites d'avril 2023. Contrairement aux revendications syndicales, ce dispositif ne permet que d'aménager le report de deux ans de l'âge légal de départ en retraite.

Principes

À deux ans de l'âge de l'ouverture des droits à la retraite (64 ans à terme), tout agent-e de la Fonction publique peut percevoir à sa demande une « pension partielle » en complément de sa rémunération, sous conditions de disposer d'au moins 150 trimestres d'assurance et d'obtenir un temps partiel.

PAS DE RESTRICTIONS POUR LES PE !

Pour les PE qui ont de plus en plus de difficultés à obtenir un temps partiel, le droit à la retraite progressive se trouve restreint. La FSU-SNUipp agit à tous les niveaux pour que les temps partiels soient possibles à tout moment de la carrière.

La demande est faite auprès du Service des Retraites de l'État (SRE). Une fois débuté, le dispositif peut perdurer, tant que l'agent-e dispose d'un temps partiel (la quotité peut évoluer), y compris jusqu'à l'âge limite (67 ou 70 ans selon les situations). Il est mis fin au dispositif lors du départ à la retraite, à tout moment par choix de l'agent-e, mais aussi dès lors que le temps partiel est remis en cause. Dans tous les cas, la fin du dispositif est définitive.

Calcul de la pension partielle

Lors du début de la retraite progressive, la pension est calculée à partir des droits de la personne fonctionnaire à cette date. Ce montant ne sera jamais réévalué et ne prendra pas en compte les évolutions du montant du point d'indice ou les promotions. Cette somme est ensuite proratisée selon la quotité non travaillée pour obtenir le montant de la pension progressive.

Les effets de la retraite progressive

Lors du départ à la retraite, le montant de la pension est recalculé. Les périodes en retraite progressive sont prises en compte à 100 % pour la durée d'assurance* tous régimes et à hauteur de la quotité travaillée pour la durée des services* ce qui minore mécaniquement le nombre des trimestres validés pour la DSB.

Durant la retraite progressive, le cumul d'activité n'est pas autorisé.

Cumul emploi/retraite

Les retraité-es peuvent cumuler leur pension de retraite avec le revenu d'une activité professionnelle dans la Fonction publique ou dans le privé.

Sans plafonnement de la pension, avec constitution de nouveaux droits à pension

Dans ce cas, le cumul est conditionné à l'une des situations suivantes :

- ▶ avoir atteint l'âge limite de départ de la catégorie sédentaire de sa génération (67 ans) ;
- ▶ avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et justifier du nombre de trimestres correspondant à la durée légale de référence (à terme 172 trimestres) ;
- ▶ être en retraite pour invalidité.

Dans ces situations, la reprise ou la poursuite d'une activité rémunérée permet d'ouvrir de nouveaux droits à pension. Cette seconde pension n'est pas impactée par la décote* mais ne fait l'objet ni de la majoration (pour 3 enfants et plus, service hors Europe), ni de surcote*. Le montant de celle-ci ne peut dépasser 2 199,6 € brut par an (2023). Après liquidation de cette deuxième pension, aucun nouveau droit ne peut être acquis.

Avec plafonnement de la pension, sans constitution de nouveaux droits à pension

Si aucune des conditions précédentes n'est remplie, le cumul est partiel. Les revenus tirés de la reprise d'une activité rémunérée ne doivent pas être supérieurs au tiers du montant annuel brut de la pension, majoré de 7 549,92 € (2023). Sinon la pension sera

réduite du montant excédant cette valeur. Le versement des cotisations découlant des revenus après la mise à la retraite n'ouvre pas de nouveaux droits à pension.

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

Prolongation d'activité

La ou le fonctionnaire qui atteint l'âge limite d'activité est admis d'office à la retraite. La limite d'âge* pour les instits et ex-instits (catégorie active) est fixée à 62 ans. Pour les PE (catégorie sédentaire) elle est de 67 ans. Les instits, toujours en catégorie active à la limite d'âge (62 ans), peuvent, à leur demande et sous conditions d'aptitude, prolonger jusqu'à l'âge limite de la catégorie sédentaire (67 ans). Les ex-instits devenu-es PE (catégorie sédentaire avec maintien des avantages de la catégorie active) peuvent prolonger jusqu'à l'âge limite de la catégorie sédentaire sans condition.

Les fonctionnaires peuvent poursuivre leur activité professionnelle au-delà de leur limite d'âge, avec les conditions suivantes :

- ▶ Ne pas dépasser la limite de 67 ans pour la catégorie active et 70 ans pour la catégorie sédentaire ;
- ▶ Fournir un certificat médical d'aptitude.

Pour actionner ce dispositif, il faut formuler sa demande au moins six mois avant d'atteindre la limite d'âge.

Prolongation d'activité au delà de l'âge limite			
Motif	Durée de la prolongation	Conditions	Délai de la demande
Pour enfant à charge (prestations familiales ou alloc adulte hand.)	1 an par enfant (3 ans maxi)		Au moins 6 mois avant la limite d'âge (voir tableaux page 30)
Parent de 3 enfants vivants à son cinquantième anniversaire	1 an Non cumulable avec la prolongation pour enfant à charge	Aptitude physique	
Pour carrière incomplète à la limite d'âge	Pour atteindre sa durée de référence (10 trimestres max.) Peut être utilisé après l'une des deux prolongations précédentes à concurrence de la limite de 70 ans	Aptitude physique Sur autorisation de l'administration	
Pour terminer l'année scolaire	jusqu'au 31/07 de l'année scolaire	Sur autorisation de l'administration	
Convenance personnelle	Jusqu'à 70 ans	Uniquement catégorie sédentaire Aptitude physique Sur autorisation de l'administration	

ALERTE: PROLONGATION DES PROFESSEURS DES ÉCOLES EN CATÉGORIE ACTIVE

En cas de volonté de poursuivre au-delà de l'âge limite (62 ans) et si une décote* doit s'appliquer, il est nécessaire de demander à conserver le bénéfice de la limite d'âge de la catégorie active permettant l'annulation de la décote. **Il est impératif d'effectuer cette demande au moins six mois avant la date anniversaire de la limite d'âge. A défaut, c'est l'âge d'annulation de la décote de la catégorie sédentaire s'appliquera, soit 5 ans plus tard.**

Cela ne concerne pas les PE ex-instits qui, à 62 ans, ne sont plus touchés par une décote et peuvent poursuivre leur activité jusqu'à 67 ans, voire 70 sous réserve de remplir les conditions ci-dessus.

Personnels contractuels de la Fonction publique

Les AESH et enseignant-es sous contrat cotisent à deux régimes obligatoires :

- ▶ **Le régime général de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV)** verse la retraite de base, soit la part la plus importante ;
- ▶ **Le régime complémentaire de l'IRCANTEC*** complète la pension de base.

Comment faire ?

Il est possible de prendre la retraite avant la fin du contrat (si les droits sont ouverts). La demande est à faire auprès de la CNAV et de l'IRCANTEC dans les 4 à 6 mois avant le départ (à partir de FranceConnect)

Régime de base: CNAV

Le salaire de référence est calculé sur la base des 25 meilleures années. À cette fin, le salaire annuel moyen pris en compte est indexé à partir d'une grille des coefficients de revalorisation, intégrant l'inflation.

EN SAVOIR PLUS

- ▶ Cette grille est actualisée chaque année au 1^{er} janvier. Disponible sur <https://www.lassuranceretraite.fr/>

Pour bénéficier du taux plein (50% du salaire de référence), il faut avoir le nombre de trimestres de cotisation* requis pour sa génération (voir page 7).

Régime complémentaire par points: IRCANTEC

Il s'agit d'un régime complémentaire par répartition. Il est obligatoire. Des points sont acquis chaque année, en fonction du montant cotisé et de la valeur d'achat du point (révisée chaque année).

EN SAVOIR PLUS

- ▶ <https://www.ircantec.retraites.fr/actif/acquisition-droits/activite-professionnelle/calcul-droits-cotisation-demarches>

Ces points sont convertis en pension au moment du départ :

- ▶ **Avec moins de 300 points :** l'intéressé-e récupère un capital unique qui est calculé de la manière suivante : nombre de points x « salaire de référence IRCANTEC » (5,329 euros au 1^{er} janvier 2023)
- ▶ **Avec plus de 300 points :** l'intéressé-e bénéficie d'une rente annuelle (entre 300 et 999 points), trimestrielle (entre 1 000 et 2 999 points) ou mensuelle (3 000 points et plus). Le montant annuel perçu est calculé comme suit : nombre total de points acquis x valeur du point au moment du calcul de la retraite (0,51621€ en 2023). Ce montant est ensuite divisé par 12 si le versement est mensuel et par 4 si le versement est trimestriel.



La situation des polypensionnés

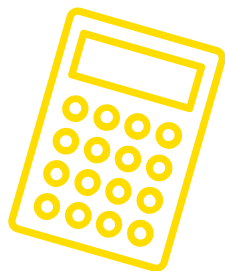
Cas général

Les salarié-es et fonctionnaires qui ont cotisé dans plusieurs régimes de base de retraites sont polypensionné-es et perçoivent des retraites au titre de chacun des régimes.

En cas de carrière mixte (régime général + Fonction publique...), le calcul de chacune des retraites ou pensions se fait sur des bases qui sont défavorables dans chacun des régimes.

- ▶ **Dans le privé**, les salaires ne sont pas les plus hauts dans les premières années mais en milieu de carrière. Le décompte des 25 meilleures années est donc défavorable.
- ▶ **Dans le public**, les échelons les plus rémunérateurs dans les six derniers mois ne sont atteints qu'en cas de carrière complète. Or les polypensionné-es n'y parviennent pas.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, la demande de liquidation dans un des régimes entraîne la liquidation des droits auprès de tous leurs régimes. Cela signifie que toute activité rémunérée doit cesser. Il n'est donc pas



possible de demander à percevoir une pension d'une activité dans le privé tout en continuant à enseigner (ou l'inverse). Pour autant, comme il y a plusieurs âges d'ouverture des droits, le premier versement des différentes pensions et retraites ne se fait pas au même moment, mais à l'âge d'ouverture des droits dans chaque régime. Ainsi une ex-institutrice, née en mai 1962, ayant ouvert des droits au régime général, perçoit sa pension de la Fonction publique dès 57 ans (2019), mais celle du régime général seulement en novembre 2024, à 62 ans et 6 mois!

Mayotte: des spécificités

Les enseignant-es anciennement fonctionnaires de la Collectivité Départementale de Mayotte sont régi-es par des règles spécifiques. Il est nécessaire de se rapprocher de la section départementale.

Indemnité Temporaire de Retraite dans certains DROM et COM

L'indemnité temporaire de retraite (ITR) est un complément de pension accordé aux fonctionnaires sous conditions de résidence dans un des six territoires ultra-marins de la Réunion, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, Polynésie française, St Pierre-et-Miquelon et Mayotte. Au moment de l'écriture de ce guide, le remplacement de ce dispositif, en voie d'extinction, fait l'objet d'un passage en force du gouvernement visant à réduire, voire supprimer, les droits.

Pension de réversion

Au jour du décès d'une personne fonctionnaire en activité ou retraitée, la personne mariée ou divorcée peut prétendre, à sa demande, à une pension de réversion.

Marié-e, divorcé-e, différentes situations ouvrent ce droit: pour plus de précisions, contacter la section départementale de la FSU-SNUipp.

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

En cas de nouvelle union (mariage, PACS, concubinage), la pension de réversion est suspendue. En cas de rupture, une demande de bénéfice peut être à nouveau faite.

À quel montant s'élève la pension de réversion ?

La pension de réversion est égale à 50 % de la pension de base de la personne décédée. Si le cumul des ressources de la personne bénéficiaire et de la pension de réversion reste en-dessous du minimum vieillesse, un complément est versé pour l'atteindre.

La pension de réversion est augmentée :

- ▶ de la moitié de la majoration pour enfant que le conjoint ou la conjointe touchait ou aurait pu toucher en ayant élevé 3 enfants pendant au moins 9 ans avant leurs 16 ans ;
- ▶ de la moitié de la rente d'invalidité perçue par la personne défunte

En cas de mariages multiples, la pension est partagée au prorata de la durée de chaque union.

Déposer son dossier de retraite

Pour les fonctionnaires, même futur-es polypensionné-es, la demande de retraite se fait en ligne au Service des Retraites de l'État, via Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP).

EN SAVOIR PLUS

▶ <https://ensap.gouv.fr/>

Pour les polypensionné-es, la demande sur les sites officiels Info-Retraite ou ENSAP déclenche la liquidation de la pension pour tous les régimes.

La conservation de tous les documents concernant sa vie professionnelle est essentielle: bulletins de paie, contrats de travail, justificatifs d'allocations chômage, d'indemnités maladie... Ils permettent de faire valoir des droits qui n'auraient pas été enregistrés.

Désormais, l'ensemble des informations de carrière sont accessibles sur le compte « Info retraite » (www.info-retraite.fr) que l'on peut créer à tout âge. À partir de 35 ans, il est possible d'y consulter son relevé de carrière présenté de façon chronologique. Dès 55 ans, chaque agent-e dispose d'une estimation et d'un relevé individuel de carrière. Ce relevé reprend l'ensemble des éléments de carrière pris en compte pour le calcul de la pension et des autres régimes. Sur ces bases, des estimations peuvent être faites. En cas d'erreur, de doute, il est nécessaire d'intervenir auprès de la ou des caisses concernées.



Lorsque se profile la demande de départ, il ne faut pas attendre le dernier moment pour :

- ▶ s'informer des démarches à engager ;
- ▶ réunir l'ensemble des documents requis ;
- ▶ procéder à des dernières vérifications sur sa carrière.

**Date de départ en retraite :
un choix qui n'est pas neutre**

L'obtention, notamment par la FSU-SNUipp, du droit à partir dès le jour d'ouverture des droits impose une nouvelle réflexion pour le choix de la date de départ.

Le salaire s'arrête au dernier jour de travail et la pension est versée à compter du 1^{er} jour du mois suivant le dernier jour de travail. Il est donc conseillé de partir un 1^{er} jour de mois afin de pas avoir de rupture de rémunération entre salaire et pension. Cette recommandation ne doit pas être retenue pour les départs au jour de l'âge limite et n'est pas applicable pour les retraites pour invalidité.

Quelques jours de plus pour un trimestre de plus !

En effet, lors de la liquidation de la retraite, les trimestres pleins cotisés de chaque année sont cumulés. Les reliquats en jours sont eux-mêmes cumulés puis sont transformés en autant de trimestres que de multiples de 90. Le reliquat en jours restant est pris en compte pour la DSB* pour un trimestre si le nombre de jours est supérieur ou égal à 45 jours. Par contre, seuls les trimestres pleins sont comptabilisés pour la durée d'assurance tous régimes*.

Et les vacances scolaires ?

Il n'est pas judicieux de demander à partir le 1^{er} juillet au lieu du 1^{er} septembre. Un départ à cette dernière date peut permettre d'engranger un trimestre supplémentaire pour les deux durées (DSB, DATR*). De plus, le salaire est toujours supérieur au montant de la pension avec souvent un différentiel non négligeable. Il est donc préférable de partir le 1^{er} d'un mois qui permet d'engranger un trimestre supplémentaire (dans ce cas précis le 1^{er} septembre).

Être retraité-e

Les personnes retraitées sont plus de 17 millions en France (Insee 2022). Trop souvent considérées comme « une charge pour la société », elles jouent un rôle essentiel, comme le prouve leur implication dans la vie associative ou dans les conseils municipaux. Elles participent activement à l'aide familiale, avec les gardes d'enfants notamment.

La pension mensuelle moyenne des enseignant-es du premier degré est de 2 542 € brut en 2021 (Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2022-2023) et celle des fonctionnaires de 1 610 € brut en 2022 (projet loi de finance 2024). Le pouvoir d'achat des personnes retraitées a diminué de plus de 10 % depuis 2017, en raison de la désindexation des pensions sur l'inflation, particulièrement forte ces dernières années.

Leur place dans la société, appelée à s'accroître durablement, soulève des enjeux nouveaux, comme le droit à l'autonomie, pour toutes et tous. Elle doit être prise en compte dans le syndicalisme d'aujourd'hui. Rester syndiqué-e peut permettre de s'impliquer dans la défense des droits des retraité-es, y compris dans les différentes instances de la FSU, mais aussi au sein de la Fédération Générale des Retraité-es (FGR) qui regroupe plusieurs sensibilités et qui travaille à l'unité des retraité-es.

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

J'adhère au 1^{er} syndicat de l'école publique

Pour nos salaires et nos conditions de travail
Pour être accompagné-e quand j'en ai besoin
Pour un projet ambitieux pour l'école et pour les élèves
Parce qu'ensemble on est plus fort-es !



JE ME SYNDIQUE !



Glossaire

Bonifications: Trimestres qui s'ajoutent à la durée des services sous certaines conditions pour enfants nés ou adoptés avant 2004 ou pour service hors Europe. Elles augmentent ainsi le taux de pension.

CNAV: Caisse National d'Assurance Vieillesse

CNRACL: Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

COR: Conseil d'Orientation des Retraites

Décote: Minoration de la pension qui s'applique quand la durée de référence* n'est pas atteinte. Elle est de 1,25% par trimestre manquant, plafonnée à 25%.

Durée d'assurance tous régimes

(DATR): Nombre de trimestres validés dans tous les régimes. Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres validés par année.

Durée de référence (DR): Nombre de trimestres exigés pour percevoir une pension à taux plein représentant 75% du dernier salaire. Elle dépend de la date de naissance.

Durée des services et bonifications

(DSB): Nombre de trimestres effectués dans la Fonction publique auxquels peuvent s'ajouter des bonifications pour enfants ou pour service hors Europe et la durée du service national. Il détermine le droit à pension.

IRCANTEC: Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques.

Limite d'âge: Âge d'obligation de cessation des fonctions. Sur autorisation de l'employeur, il est possible de poursuivre jusqu'à 70 ans.

Retraite Additionnelle de la Fonction Publique (RAFP): Régime de retraite complémentaire obligatoire de la Fonction publique qui prend en compte une partie des indemnités et des primes.

Surcote: Majoration qui s'applique au montant de la pension. Elle est de 1,25% par trimestre supplémentaire, au-delà de la durée de référence, après l'âge légal de départ (62 à 64 ans selon la génération).

Taux de pension: Taux applicable au salaire indiciaire des 6 derniers mois. Il dépend de la durée des services et bonifications (DSB*). Le taux plein est de 75%, 80% au maximum avec les bonifications.

Taux de remplacement: Pourcentage obtenu en divisant le montant de la pension par le dernier salaire perçu.

Traitement indiciaire brut de référence: Traitement indiciaire effectivement détenu depuis 6 mois au moins avant le départ.

Trimestre de cotisation: Période cotisée de 90 jours. Les reliquats annuels cumulés en jours sont transformés en trimestre par tranche de 90 jours. Le reliquat final compte pour un trimestre de DSB s'il comporte au minimum 45 jours.

Conditions légales de départ en fonction de sa date de naissance

Catégorie sédentaire

Génération	Âge légal d'ouverture des droits à la retraite	Limite d'âge	Durée de référence
1955 / 1956 / 1957	62 ans	67 ans	166
1958 / 1959 / 1960	62 ans	67 ans	167
1961 (jusqu'au 31/08)	62 ans	67 ans	168
1961 (à partir du 1/09)	62 ans et 3 mois	67 ans	169
1962	62 ans et 6 mois	67 ans	169
1963	62 ans et 9 mois	67 ans	170
1964	63 ans	67 ans	171
1965	63 ans et 3 mois	67 ans	172
1966	63 ans et 6 mois	67 ans	172
1967	63 ans et 9 mois	67 ans	172
1968 et suivantes	64 ans	67 ans	172

Catégorie active

Génération	Âge légal d'ouverture des droits à la retraite	Limite d'âge	Durée de référence
1960	57 ans	62 ans	166
1961 / 1962 / 1963	57 ans	62 ans	167
1964 / 1965	57 ans	62 ans	168
1966 (jusqu'au 31/08)	57 ans	62 ans	168
1966 (à partir du 01/09)	57 ans et 3 mois	62 ans	169
1967	57 ans et 6 mois	62 ans	169
1968	57 ans et 9 mois	62 ans	170
1969	58 ans	62 ans	171
1970	58 ans et 3 mois	62 ans	172
1971	58 ans et 6 mois	62 ans	172
1972	58 ans et 9 mois	62 ans	172
1973 et suivantes	59 ans	62 ans	172

Durée de services pour bénéficier de la catégorie active (Instituteurs et institutrices devenues PE)

Année d'intégration du corps des PE	Durée de services actifs exigée (Article 35 de la loi n°2010-1330 modifié par l'article 6 du décret n°2011-2103)
Avant le 1 ^{er} juillet 2011	15 ans
Entre le 1 ^{er} juillet et le 31 décembre 2011	15 ans 4 mois
2012	15 ans 9 mois
2013	16 ans 2 mois
2014	16 ans 7 mois
À compter de 2015	17 ans

Les revendications de la FSU-SNUipp

**Pour améliorer les droits à pension et le système des retraites,
des financements existent. La FSU-SNUipp revendique :**

- ▶ la retraite à 60 ans ;
- ▶ 37,5 années de cotisation dans les conditions actuelles ;
- ▶ une modalité de prise en compte des années d'études ;
- ▶ la suppression de la décote* ;
- ▶ des dispositifs de droit pour aménager les fins de carrière ;
- ▶ la prise en compte de la pénibilité :
 - la réintroduction du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) qui n'est pas la retraite progressive,
 - des possibilités de réorientation professionnelle (seconde carrière) ;
- ▶ le retour des trimestres de bonification* pour enfant né ou adopté ;
- ▶ l'amélioration de la situation des polypensionnés-es ;
- ▶ l'indexation des pensions sur les salaires.

**Ces propositions portées par
la FSU-SNUipp sont finançables en
faisant des choix politiques ambitieux,
notamment de redistribution des
richesses (cf page 16).**

**« Il faut en finir avec la souffrance,
l'indignité et l'exclusion. Désormais,
nous mettrons l'homme à l'abri du besoin.
Nous ferons de la retraite non plus une
antichambre de la mort mais une nouvelle
étape de la vie. »**

Ambroise Croizat, ministre du travail 1945-47,
et concepteur de la sécurité sociale