

Retraites

(mise à jour août 2005)

- retraite
- majoration pour enfants
- pensions de réversion
- départs avant 60 ans

paragraphes **en noir**, concernent tout le personnel

en rouge, uniquement les salariés de droit privé

en bleu, uniquement les fonctionnaires

Sud

retraites

Une réforme contestée

Loi sur les retraites du 21 aout 2003

La loi sur les retraites a été votée contre un mouvement social qui s'était exprimé pendant plus de trois mois. Les conséquences de cette loi sont nombreuses. Les modifications affectent les fonctionnaires, les salariés de droit privé, les femmes par le biais des avantages familiaux, des pensions de réversion... Elles touchent la durée de cotisation nécessaire pour obtenir des droits à retraite et le montant des pensions versées. S'agissant des durées de cotisation, la loi prévoit de nouveaux passages au parlement en 2008, 2012 et 2016. De plus, la hausse prévue des cotisations, que nous n'aborderons pas ici, est un élément important du dispositif.

 SUD a participé aux grèves et manifestations contre la réforme des retraites. Outre la remise en cause des droits acquis, la loi prévoit que l'adaptation à l'allongement de la durée de la vie se fasse par l'allongement systématique de la durée du travail pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Alors que le travail crée sans cesse plus de richesses, que la répartition entre profits et salaires n'a cessé de se dégrader depuis vingt ans au détriment des salariés, rien n'est envisagé pour que les fruits du travail bénéficient aux travailleurs âgés. De plus, le maintien d'un chômage élevé laisse imaginer ce qui va se passer : loin de contribuer à un allongement des carrières, la réforme des retraites aboutira à faire baisser massivement le revenu des retraités qui partiront peut être au même âge, mais avec des retraites moins élevées.

Cotisations à différents régimes de retraite

Pour les personnes qui ont travaillé sous différents statuts, fonctionnaire, de droit privé, les retraites sont calculées proportionnellement pour chaque régime. Les trimestres cotisés dans les différents régimes s'additionnent. C'est la somme de ces trimestres qui sera prise en compte pour une éventuelle décote (voir p.242 et 248).

retraites

 Attention ! La loi prévoit l'addition des trimestres cotisés dans le régime général et dans le régime de la Fonction publique. Si cela permet de limiter les effets de la décote par exemple, c'est loin de régler tous les problèmes. Par exemple : la prise en compte des carrières longues, le service actif, les bonifications liées aux enfants... gagnés dans un des régimes, sont perdus en totalité ou pour partie dans l'autre.

La carte de retraité

Elle est attribuée sur demande expresse du retraité. Il faut justifier de 5 années de service à France Télécom. Elle permet l'accès aux équipements sociaux (restaurants, centres de vacances, etc.).

Généralités

La réforme des retraites rapproche le régime général et celui de la Fonction publique, néanmoins les mécanismes étant différents, nous présentons les deux régimes successivement.

Ce qui est commun :

- l'âge auquel on peut prendre sa retraite : 60 ans, mais pas obligatoirement à taux plein ;
- la possibilité de mise à la retraite d'office à 65 ans (sauf exceptions) ;
- l'allongement de la durée de cotisation au delà de 2008 d'1 trimestre par an ;
- la décote qui sera de 5% dans les deux régimes en 2015 ;
- l'établissement d'une surcote pour ceux et celles qui travailleront au delà de 60 ans et des annuités nécessaires pour la retraite à taux plein ;
- la possibilité de cumul emploi-retraite ;
- la prise en compte de certaines périodes non travaillées (voir p.254) et de certaines années d'étude ;
- la possibilité de cotiser à temps plein en étant à temps partiel ;
- le droit à la retraite existe dès qu'il y a eu cotisation d'un trimestre.

 Le gouvernement a vanté l'égalisation des conditions de départ en retraite des fonctionnaires et salariés du privé. Dans les faits, cette égalisation se fait en dégradant les conditions de tous.

Pénibilité

Une négociation interprofessionnelle est engagée sur la pénibilité et les conditions dans lesquelles certains salariés devraient à l'avenir pouvoir

Sud

retraites

obtenir des conditions de départs plus favorables. Elle devrait se prolonger par des négociations de branche. Rien n'est prévu dans la Fonction publique pour l'instant.

 France Télécom, avec la réforme des classifications, a fait disparaître toute notion de pénibilité qui auparavant était prise en compte notamment pour les agents des lignes. Le métier n'a pas changé pour autant.

Épargne retraite

La loi encourage la mise en place de plans d'épargne retraite dans les entreprises sortes de « fonds de pensions », afin d'apporter une épargne en plus lors du départ en retraite. France Télécom n'a pas ouvert la discussion sur ce sujet pour les agents de l'entreprise.

La retraite des fonctionnaires

Possibilité de travailler après le départ à la retraite

Les nouvelles dispositions prévoient la possibilité de travailler après le départ en retraite, dans le privé ou le public mais avec certaines contraintes dans ce cas précis.

L'âge de départ

L'âge de jouissance de la pension est fixé à 60 ans et à 55 ans pour les agents fonctionnaires bénéficiant du service actif (voir p.266). L'âge de la fin d'activité ne correspond pas obligatoirement à l'âge où le salarié peut prendre sa retraite à taux plein.

 Dans les faits, avec la nouvelle loi, très peu de personnes pourront bénéficier du taux plein à l'âge de 60 ans. Avec ces nouvelles dispositions, il risque d'y avoir un écart de plus en plus important entre l'âge où le départ est possible et celui où il permet une retraite à taux plein.

La mise à la retraite n'est pas automatique (tant que la limite d'âge n'est pas atteinte). Il faut donc en faire la demande au moins 6 mois avant la date d'interruption prévue.

Examen des droits

Un préexamen des droits acquis est effectué par le service des pensions et adressé à l'agent. Cette méthode permet de détecter les litiges éventuels et de les régler sans retarder la liquidation de la pension le moment venu. Le paiement du traitement d'activité se poursuit jusqu'à

Sud

retraites

la fin du mois de la radiation des cadres et le paiement de la pension commence au début du mois suivant.

Départ anticipé

Le départ anticipé est possible pour tous les fonctionnaires ayant effectué au moins 15 ans de services civils ou militaires ou rayés des cadres pour invalidité. Cependant, la jouissance de la pension n'est effective qu'à l'âge de 60 ans.

Sauf dans les cas suivants où elle est à jouissance immédiate :

*décret d'application de l'article 136 de la loi
de finances 2004-1485 du 30 décembre 2004*

- Pour les femmes et les hommes ayant élevé 3 enfants et qui ont interrompu leur activité. L'interruption doit avoir été au moins égale à deux mois et être intervenue alors que le fonctionnaire était affilié à un régime de retraite (dans le cadre d'un congé de maternité, de paternité, d'adoption, parental ou de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant). Elle doit en outre avoir eu lieu entre un mois avant la naissance ou l'adoption et quatre mois après. Cette règle de calendrier n'est pas applicable aux enfants du conjoint ou recueillis.

Des réquêtes et recours devant les tribunaux administratifs ont été faits par de nombreux pères de 3 enfants avant le changement de loi. Pour le suivi de ceux-ci il convient de contacter votre syndicat local.

- Pour les femmes ayant un enfant de plus d'un an atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% ;

- Pour les hommes et les femmes atteints d'une infirmité ou d'une maladie incurable, dans l'impossibilité d'exercer leurs fonctions ou dont le conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque.

- En cas d'invalidité.

Sont comptés comme services effectifs

- les années effectuées à temps partiel dans une certaine limite ; mais pour que la pension soit liquidée sur la base d'un temps plein, il faut qu'il y ait eu cotisation à temps plein ;

Cette disposition est liée à la nouvelle loi.

- les congés parentaux (voir p.254), il faut qu'il y ait eu cotisation de retraite ;

- la durée du service militaire.

Sud

retraites

Rachat d'années

Années d'études

*Décrets 2003-1308 et 2003-1310 du
26/12/2003*

Les années d'études peuvent être rachetées à concurrence de 12 trimestres et sous réserve du versement des cotisations correspondantes :

- à condition qu'elles correspondent au concours qui a amené l'entrée dans la Fonction publique, et que le concours ait été passé dans les 2 ans suivant l'obtention du diplôme (le diplôme n'est pas exigé s'agissant des grandes écoles et classes préparatoires) ;
- si elles ont été accomplies dans les établissements d'enseignement supérieur, écoles techniques supérieures, grandes écoles, classes préparatoires à ces grandes écoles ;

Le rachat varie selon l'âge, plus on rachète tard, plus c'est cher. Le rachat est déductible fiscalement.

Plusieurs modalités peuvent être utilisées : rachat pour le décompte de la durée des services, pour augmenter la liquidation de la pension sans augmenter la durée, combinaison des deux.

Nombre de trimestres nécessaires

Dorénavant, les durées travaillées seront les mêmes quel que soit le statut, mais l'alignement se fait par le haut, et les durées pourraient encore augmenter.

Le nombre de trimestres nécessaire pour bénéficier de la retraite à taux plein évoluera progressivement comme suit :

Année d'ouverture des droits à liquidation	durée d'assurance en trimestres	durée d'assurance en annuités	valeur annuité
2003	150	37,5	2
2004	152	38	1,974
2005	154	38,5	1,948
2006	156	39	1,923
2007	158	39,5	1,899
2008	160	40	1,875
2009	161	40,25	1,863
2010	162	40,5	1,852
2011	163	4,75	1,840
2012	164	41	1,829

Décote

A la perte générée par les trimestres manquants, s'ajoute une décote à

Sud

retraites

partir de 2006.

Attention : la décote est un moyen de pression supplémentaire pour faire baisser la pension de celui ou celle qui n'a pas travaillé assez longtemps.

Application progressive de la décote

Cette décote s'appliquera progressivement pour les fonctionnaires jusqu'à la valeur de 5% annuels en 2015.

Pendant cette période la décote s'applique :

- aux trimestres manquants par rapport au nombre de trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein (voir tableau ci-dessus).
- ou, si c'est plus favorable au fonctionnaire, aux trimestres séparant l'âge de départ réel de l'âge pivot ou de l'âge limite propre au grade.

Age pivot

L'âge pivot représente l'âge limite jusqu'auquel il faut travailler pour toucher sa pension sans décote pendant la période d'application progressive (quel que soit le nombre de trimestres travaillés). En 2020, la décote sera annulée, quel que soit le nombre de trimestres travaillés, à 65 ans pour les services sédentaires, à 60 ans pour les services actifs.

année d'ouverture des droits	coefficient de minoration (décote) en % par trimestre	nombre max sur lesquels la décote s'applique	âge auquel la décote ne s'applique plus (âge pivot)	
			(1)	(2)
jusqu'en 2005	pas de minoration		
2006	0,125 %	4	61 ans	56 ans
2007	0,250 %	6	61 ans 6 mois	56 ans 6 mois
2008	0,375 %	8	62 ans	57 ans
2009	0,500 %	9	62 ans 3 mois	57 ans 3 mois
2010	0,625 %	10	62 ans 6 mois	57 ans 6 mois
2011	0,750 %	11	62 ans 9 mois	57 ans 9 mois
2012	0,875 %	12	63 ans	58 ans
2013	0,100 %	13	63 ans 3 mois	58 ans 3 mois
2014	1,125 %	14	63 ans 6 mois	58 ans 6 mois
2015	1,250 %	15	63 ans 9 mois	58 ans 9 mois
2016	1,250 %	16	64 ans	59 ans
2017	1,250 %	17	64 ans 3 mois	59 ans 3 mois
2018	1,250 %	18	64 ans 6 mois	59 ans 6 mois
2019	1,250 %	19	64 ans 9 mois	59 ans 9 mois
2020	1,250 %	20	65 ans	60 ans

(1) limite d'âge à 65 ans, catégories sédentaires

(2) limite d'âge à 60 ans, catégories actives

Sud

retraites

Pour donner deux exemples :

- Un agent en service actif part à 55 ans en 2007 et n'a que 37 annuités validées soit 148 trimestres : il lui manque 10 trimestres par rapport aux 158 trimestres nécessaires pour avoir une retraite à taux plein. Or en 2007, la minoration s'annule à l'âge de 56 ans et 6 mois, la décote est appliquée sur 6 trimestres (différence entre 56 ans et 6 mois et 55 ans) à 0,25 % par trimestre.

- Un agent part en 2009 à 60 ans avec 36 annuités validées soit 144 trimestres, il lui manque 17 trimestres. En 2009, l'âge pivot est de 62 ans et 3 mois. De 60 à 62 ans et 3 mois, cela fait 9 trimestres. Il y aura donc application de la décote sur 9 trimestres à 0,5 % par trimestre.

La décote ne peut pas s'appliquer sur plus de 20 trimestres. Elle est non applicable aux personnes reconnues handicapées à 80%.

Le montant de la pension

La pension est calculée sur la base de l'indice détenu depuis au moins 6 mois avant le départ à la retraite. Elle représente un pourcentage (voir tableau p.242) du traitement brut lié à cet indice, par annuité de cotisation validée. Ce calcul est minoré d'une éventuelle décote (voir p.243). Le montant maximum de la pension est égal à 75% du traitement indiciaire pour 40 années.

 Jusque là, il y avait 2% par annuité soit 75% pour 37 ans et demi. Aujourd'hui cela baisse à 1,875% par année, en 2013 ce sera 1,829% et 1,8% en 2020.

Ce montant peut être porté à 80% par l'addition des bonifications.

Ajouts éventuels, bonifications

- Une majoration de la pension de 10% pour les 3 premiers enfants nés et 5% par enfant au-delà du troisième, sans que le montant de la pension majorée puisse excéder celui des émoluments de base en activité ;
 - les prestations familiales pour les enfants encore à charge, mais pas le supplément familial de traitement.

La surcote

Elle concerne les agents qui travailleront après 60 ans, tout en ayant déjà le nombre de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein. Ceux-ci verront leur retraite augmentée par une surcote de 0,75% par trimestre, soit 3% par an, avec un maximum de 5 ans pris en compte.

retraites

Les agents à temps partiel

Les agents à temps partiel ont leurs trimestres validés comme trimestres à temps plein pour leur durée. Mais pour qu'ils soient pris en compte dans la liquidation comme temps plein, ils ou elles peuvent continuer à cotiser sur la base du salaire à taux plein. Pour cela ils doivent en faire la demande au début de leur temps partiel ou au renouvellement. La cotisation pour un taux plein ne peut entraîner la validation de plus de 4 trimestres à taux plein, ou 8 trimestres pour des agents handicapés à 80%.

Indexation

La pension n'est plus indexée sur les traitements indiciaires mais sur les prix (hors tabac).

Auparavant, les mesures de revalorisation du point
Fonction publique, comme les mesures de revalorisa-
tion des carrières affectaient l'augmentation des pen-
sions.

Le montant minimum est égal

- au traitement brut afférent à l'indice brut 175 si la pension rémunère 25 années au moins de services effectifs,
- à 4% du traitement brut afférent à l'indice brut 175 par année de services effectifs et de bonifications dans la limite de 25 annuités.

Prime de fin de carrière

Une prime de fin de carrière est versée aux fonctionnaires jusqu'au niveau III.1 (ou reclassés titulaires de grades correspondant à ces niveaux) au moment de leur départ effectif en retraite. Les agents de ces niveaux, en CFC la perçoivent également, lorsqu'ils atteignent leurs 60 ans.

Cette prime est égale à 2 440 € et versée en une fois avec le dernier traitement. Le montant est réévalué chaque année en juillet.

La retraite du régime général

L'âge du départ en retraite

Départ à 60 ans

Les salariés de droit privé peuvent partir en retraite dès 60 ans. Ce départ ne constitue pas une démission. Pour bénéficier d'une retraite à

retraites

taux plein, ils doivent avoir cotisé le nombre de trimestres requis soit 160 trimestres aujourd'hui, ou avoir atteint 65 ans au maximum.

L'employeur peut mettre le salarié à la retraite d'office à 65 ans si celui-ci remplit les conditions pour une retraite à taux plein.

Départ entre 60 et 65 ans

L'accord de la branche des télécommunications autorise la mise en retraite entre 60 et 65 ans pour les salariés, en contrepartie de formation professionnelles pour les salariés de plus de 45 ans.

Départ à 65 ans

Le départ à la retraite à 65 ans, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement. Le salarié bénéficie d'un délai de prévenance de 6 mois et touche l'indemnité de départ en retraite (voir p.251).

Départs anticipés

- ils concernent les salariés ayant travaillé plus de 40 ans et n'ayant pas atteint l'âge de 60 ans (départ possible entre 57 et 59 ans avec 42 ans de travail).

- certains travailleurs handicapés.

Cumul emploi-retraite

Il est possible de travailler après la retraite sous certaines conditions, notamment le fait que le cumul des revenus ne doit pas être supérieur au dernier revenu d'activité.

Nombre de trimestres

La retraite à taux plein n'est accordée qu'aux personnes justifiant de 160 trimestres de cotisations ou de situations exceptionnelles (invalidité, certaines mères de familles de 3 enfants ayant cotisé au moins 30 ans). La durée devrait augmenter de 1 trimestre par an à partir de 2009.

Comme on le voit c'est bien la totalité des régimes salariés qui est touchée par la réforme des retraites et l'allongement de la durée de cotisations.

Les personnes qui ne justifient pas de 160 trimestres de cotisation ne bénéficient que d'une retraite proportionnelle, elle peut s'ajouter à d'autres régimes de retraite.

Le taux de pension attribué lors de la liquidation est définitif ; il ne pourra jamais faire l'objet d'une révision même à 65 ans.

retraites

Peuvent être validés

- Les trimestres à temps partiel s'ils sont cotisés à taux plein ;
- les congés de reclassement ;
- les congés parentaux et bonifications pour enfants (voir p.254).

 Etaient déjà validées, les périodes de maternité, invalidité, accident de travail, chômage si on touchait les Assedics...

Surcote

Une surcote s'applique de 0,75% par trimestre supplémentaire travaillé au delà de 60 ans pour les salariés ayant déjà les 40 annuités nécessaires pour une retraite à taux plein.

Maintien en activité après 65 ans

Le salarié peut rester en activité au-delà de 65 ans s'il ne justifie pas de 160 trimestres. La majoration est alors de 2,5% par trimestres.

Rachat d'années

Il peut être ajouté par rachat jusqu'à 12 trimestres au maximum.

Années d'études

Les années d'études peuvent être rachetées sous réserve du versement des cotisations correspondantes (et en absence d'affiliation dans cette période), si elles ont été accomplies dans les établissements d'enseignement supérieur, écoles techniques supérieures, grandes écoles, classes préparatoires à ces grandes écoles. L'obtention du diplôme est obligatoire sauf pour les grandes écoles et les classes préparatoires.

Le rachat varie selon l'âge, plus on rachète tard, plus c'est cher. Le rachat est déductible fiscalement.

Plusieurs modalités peuvent être utilisées : rachat pour le décompte de la durée de travail, ou l'augmentation de la pension.

Années incomplètes

Il s'agit des années n'ayant pas donné lieu à la validation de 4 trimestres.

Utilisation du compte épargne temps

Le CET peut être utilisé pour le rachat des trimestres manquants.

retraites

Décote

Jusqu'à 2004, un salarié qui prenait sa retraite après 60 ans, sans avoir le nombre de trimestres nécessaire, voyait sa pension calculée sur le taux de 50%, mais minorée de 2,5% par trimestre de cotisation manquant (soit 10% par an), ou par trimestre manquant pour atteindre 65 ans, selon la solution la plus favorable pour le salarié. La décote est ramenée progressivement à 5% par année manquante en 2013 de la façon suivante :

naissance en 1944	2,375 %	naissance en 1949	1,75 %
naissance en 1945	2,25 %	naissance en 1950	1,625 %
naissance en 1946	2,125 %	naissance en 1951	1,5 %
naissance en 1947	2 %	naissance en 1952	1,375 %
naissance en 1948	1,875 %	naissance en 1953	1,25 %

La pension de l'assurance vieillesse du régime général

Régime général et retraite complémentaire

Les salariés de droit privé perçoivent :

- la pension de l'assurance vieillesse du régime général de la sécurité sociale ;
- la retraite complémentaire, qui dépend de cotisations complémentaires obligatoires : Arrco, ou Agirc pour les salariés de droit privé (respectivement caisses des non cadres et cadres), Ircantec pour les contractuels de droit public (voir p.250).

Il existe des prestations non contributives, qui ne dépendent pas de cotisations mais de la situation du salarié en retraite. Le minimum vieillesse est accordé à partir de 65 ans, à des personnes ayant très peu cotisé, il concerne 800 000 personnes.

Durée d'assurance et durée de référence

La durée d'assurance est constituée du nombre de trimestres cotisés, et des éventuelles bonifications pour enfants (voir p.254), congé de reclassement, temps partiel cotisé sur la base du temps plein.

La durée de référence passe de 150 à 160 trimestres jusqu'en 2008 (152 en 2004, 154 en 2005, 156 en 2006, 158 en 2007 et 160 en 2008).

retraites

Le montant de la pension

Le rapport entre la durée d'assurance et la durée de référence est utilisé pour le calcul du montant de la retraite sous la forme suivante :

$$\text{Pension} = \frac{\text{salaire annuel moyen} \times \text{taux} \times \text{durée d'assurance}}{\text{durée de référence}}$$

- le taux est de 50% pour une retraite à taux plein, auquel s'applique l'éventuelle décote.

Salaire annuel moyen

Le montant de la retraite est calculé sur la moyenne des salaires perçus au cours des dernières années de travail. Cette durée, était de 10 années en 1993 (avant la réforme Balladur), elle est aujourd'hui de 21 ans en 2004 et doit atteindre 25 ans en 2008. Les salariés concernés sont nés à partir de 1948.

Pension et cotisation

La pension est revalorisée une fois par an en suivant l'indice des prix. Elle est payée mensuellement à terme échu.

Le plafond de la sécurité sociale, qui donne lieu à cotisation, est seul pris en compte. Le reste relève de la retraite complémentaire.

Le montant maximum des pensions de vieillesse est fixé à 50% du plafond de la sécurité sociale dont il faut déduire la CSG et la CRDS.

Majoration financière

La majoration est de 10% :

- pour toute personne ayant eu, ou ayant élevé 3 enfants, pendant 9 ans avant leurs 16 ans.
- pour toute personne ayant à charge le conjoint, âgé d'au moins 65 ans ou en état de dépendance.

retraite complémentaire

Retraite complémentaire

Accord du 13 novembre sur les retraites complémentaires Arrco et Agirc

Dispositions liées à la réforme des retraites

- Les modalités restent les mêmes jusqu'à 2008, date à laquelle une nouvelle négociation est prévue dans le cadre de la loi sur les retraites.
- Les salariés bénéficiant des mesures liées aux carrières longues pourront bénéficier de leur retraite complémentaire sans abattement.
- Les salariés bénéficiant du rachat d'années d'études pourront pour une durée de 3 ans, racheter 70 points par année d'études supérieures. La retraite complémentaire est payée mensuellement à terme échu.

Les différents régimes

- L'Arrco (Association des régimes de retraite complémentaires obligatoires) concerne les salariés des bandes A à D.
- L'Agirc (Association générale des institutions de retraite des cadres) concerne les salariés des bandes Dbis à G. Les salariés cadres cotisent à l'Agirc pour la partie du salaire au dessus du plafond de la sécurité sociale (2516€ en 2005) et à l'Arrco pour la partie inférieure.
- L'Ircantec (Institution de retraite des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités territoriales) est la caisse complémentaire des agents contractuels de droit public.

Points de retraite

Le prix d'acquisition du point de retraite est fixé par décret. Chaque année le total des cotisations sur le salaire (patronales et salariales) est converti en points. Le prix est indexé sur les l'évolution du salaire moyen :

<p>le prix d'achat du point Arrco en 2005 est de 12,66 € le prix d'achat du point Agirc en 2005 est de 4,4163 €</p>

Un bulletin de situation des points est remis au salarié.

La valeur du point de retraite est fixée 1 fois par an par arrêté interministériel :

<p>la valeur du point est de 1,1104 € en 2005 pour l'Arrco la valeur du point est de 0,3940 € en 2005 pour l'Agirc</p>
--

Le produit du nombre de points par sa valeur donne le montant de la retraite complémentaire. Il y a un abattement si le salarié n'a pas droit

Sud

retraite complémentaire

à une retraite complète.

L'indemnité de départ en retraite

CCNT art. 4.4.2

L'indemnité est calculée de la façon suivante :

- 20% du salaire annuel brut après 10 ans d'ancienneté ;
- 40% du salaire annuel brut après 20 ans d'ancienneté ;
- 60% du salaire annuel brut après 30 ans d'ancienneté.

Au moment de son départ, le salarié percevra l'indemnité de retraite prévue ci dessus ou, si cette solution est plus avantageuse pour lui, l'indemnité légale de licenciement (voir chapitre contrats).

La base de salaire à prendre en considération est le salaire brut versé par l'entreprise au cours des douze derniers mois de présence tel que défini pour l'indemnité de licenciement.

retraite additionnelle

Le régime de retraite additionnelle concerne les fonctionnaires

*Loi du 21 août 2003 sur les retraites
Décret 2004-569 du 18 juin 2004*

Un régime de retraite additionnel pour les fonctionnaires est créé par la loi. Il entre en application à partir de janvier 2005.

Il doit permettre la prise en compte de rémunérations autres que le traitement indiciaire.

Ce régime concerne dans les mêmes conditions les fonctionnaires détachés.

La loi sur les retraites a créé ce système additionnel qui permet aux fonctionnaires d'avoir une partie des primes prises en compte. Il ne produira qu'une faible amélioration, car il comporte plusieurs restrictions : les compléments de rémunération peuvent être pris en compte à hauteur de 20% seulement, de plus l'organisme de gestion de la Fonction publique aura une latitude assez large pour prendre des décisions sur la redistribution.

Assiette des rémunérations

Les rémunérations de toutes natures, en dehors du traitement, sont prises en compte à hauteur de 20% du traitement indiciaire brut de l'année. Cela concerne donc le CFT, les avantages monétaires, parts variables, heures supplémentaires, primes diverses, intéressement et participation.

Attention, un lissage est fait sur plusieurs mois pour prendre en compte les primes annuelles.

Taux de cotisation

Le montant de la cotisation correspond à 10% de l'assiette, répartis de façon égale entre l'employeur et l'agent.

Cette nouvelle cotisation va peser sur les rémunérations.

Fonctionnement du régime Nombre de points et valeur d'acquisition

C'est un régime qui fonctionne par points. Un nombre de points est

Sud

retraite additionnelle

attribué qui correspond au rapport entre les cotisations versées et la valeur d'acquisition du point applicable à l'année. Cette valeur étant fixée par un conseil d'administration de l'établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique.

Ouverture des droits

L'ouverture des droits se fait au moment du départ en retraite, ce qui implique que les conditions soient requises et que la liquidation des droits aient été demandée.

Montant des droits

Le montant des droits est égal au produit du nombre de points et de la valeur de service du point après application d'un barème modulant cette valeur en fonction de l'âge de départ. Le barème est établi par le conseil d'administration de l'établissement de retraite additionnelle de la Fonction publique.

Forme du versement

Le versement est périodique, sauf si le nombre de points est très faible (équivalent pour 2005 à une somme annuelle de 205 euros), auquel cas il est versé sous forme de rente en une fois.

Cette disposition indique que les montants pour ceux
et celles qui partiront en retraite vont être très faibles
en particulier les premières années.

majorations pour enfants

Majorations pour enfants

concerne tout le personnel

Loi sur les retraites du 21 août 2003

Décrets du 31 décembre 2003

La loi sur les retraites a changé de nombreuses dispositions. Elle a changé en particulier les bonifications pour enfants, tant pour les enfants nés avant la promulgation de la loi que pour ceux qui sont nés après. Dans tous les régimes, le seul fait d'avoir eu un enfant n'est plus générateur de bonifications.

Les femmes sont les grandes perdantes de ce système. Auparavant, les bonifications compensaient des retards de carrières et des retraites bien plus faibles que celles des hommes. Aujourd'hui ce n'est plus le cas. Pour bénéficier de réelles bonifications, il faudra avoir arrêté de travailler, et donc avoir cessé de recevoir un salaire pour éduquer son enfant. De même, la majorité des femmes qui ont eu des enfants avant de travailler vont perdre leurs droits.

Egalité entre les hommes et les femmes ?

La loi instaure une certaine égalité de traitement, puisque l'essentiel des majorations sont acquises lorsqu'on arrête de travailler pour éduquer son enfant. Ainsi, le père ou la mère qui prennent un congé parental bénéficieront des mêmes droits.

Néanmoins que ce soit pour les assurés du régime général ou pour les fonctionnaires, le fait d'être mère et d'avoir accouché est pris en compte de façon particulière. Le droit est maintenu mais il est moins important qu'auparavant.

Pour Sud, s'il est souhaitable de traiter de façon identique les personnes qui élèvent leurs enfants, il est néanmoins nécessaire de prendre en compte le fait que les femmes demeurent les principales responsables de l'éducation des enfants, et que c'est sur leurs carrières et leurs retraites que cela pèse de façon décisive. Pour en venir à une plus grande égalité, ce sont toutes les autres questions qui doivent être étudiées : rémunération, responsabilités au travail, promotion...

Le tableau résume les principales modifications de la loi sur les retraites, elles sont détaillées dans les pages qui suivent.

Sud

majorations pour enfants

	Avant la loi	Après la loi
Privé	2 ans de bonification par enfant prise en compte du temps de congé parental	1 trimestre de bonification à la naissance ou adoption, plus 1 trimestre à chaque anniversaire de l'enfant (maximum 7) Prise en compte du temps de congé parental (maximum 3 ans), non cumulable avec la première mesure
Public	1 an de bonification par enfant	Enfants nés avant 2004 : 1 an de bonification si l'agent travaillant dans la Fonction publique a été absent au moins 2 mois du service Enfants nés après 2004 : - bonification liée au temps partiel, congé parental, de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant - 2 trimestres pour celles qui accouchent alors qu'elles sont employées dans la Fonction publique (si la première mesure ne dépasse pas les 2 trimestres)

Pour la retraite du régime général

concerne les salariés de droit privé

Les mesures qui suivent ne sont pas cumulables. C'est la prise du congé parental qui prime dans la prise en compte des droits si la durée est plus favorable.

Au titre de l'enfant

La majoration est maintenant étalée dans la durée : un trimestre à la naissance, adoption ou prise en charge de l'enfant ; et un trimestre à chaque date anniversaire de l'enfant jusqu'à 7 trimestres (donc 8 en tout), jusqu'à 16 ans maximum.

Ce décompte exclut au moins partiellement les femmes qui ont eu un enfant avant de travailler, ou celles qui ont cessé de travailler sans revenu de remplacement.

Sud

majorations pour enfants

Au titre des périodes non travaillées

Le congé parental ouvre droit à la retraite, les périodes de congé à temps plein ou partiel sont donc comptées dans la limite de 3 ans.

Pour les pensions des fonctionnaires

concerne les fonctionnaires

Au titre de l'enfant pour les enfants nés avant 2004

L'année de bonification est maintenue si le père ou la mère ont été absents du service pendant au moins 2 mois, ce qui équivaut à la prise en compte du congé de maternité.

 Cette mesure exclut de fait la plupart des pères, mais aussi toutes les femmes qui ont eu un enfant avant de travailler comme fonctionnaire.

Les étudiantes qui ont eu un enfant, moins de deux ans entre l'obtention du diplôme nécessaire au concours d'entrée et leur entrée dans la Fonction publique, pourront bénéficier de la bonification.

Pour les enfants nés après 2004, au titre des absences pour éduquer l'enfant

Cette majoration de durée ne concerne que les enfants nés après 2004.

Les périodes de temps partiel pour éduquer un enfant, congé parental, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans sont prises en compte de la façon suivante :

majorations pour enfants

Interruption ou réduction d'activité	durée maximale de la période d'interruption	durée maximale, ne comportant pas l'accomplissement de services effectifs, prise en compte		
		enfant unique	naissances multiples ou adoption d'enfants du même âge	naissances ou adoptions successives ou simultanée d'enfants d'âges différents
temps partiel quotité 50%	jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté	6 trimestres		addition des durées correspondant à ces périodes si les périodes se chevauchent elles ne comptent qu'une fois
temps partiel quotité 60%		4,8 trimestres		
temps partiel quotité 70%		3,6 trimestres		
temps partiel quotité 80%		2,4 trimestres		
congé parental	jusqu'aux 3 ans de l'enfant ou 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant adopté 1 an pour l'adoption d'un enfant de plus de 3 ans	12 trimestres		
		4 trimestres		
congé de présence parentale	1 an	4 trimestres		
disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans	jusqu'aux 8 ans de l'enfant	12 trimestres	24 trimestres pour 2 enfants 32 trimestres pour 3 enfants ou plus	

 Attention, ces majorations vont jouer sur la durée prise en compte, et donc sur le nombre de trimestres cumulés au moment de prendre la retraite. Cela peut limiter les effets de la décote. En revanche, le montant de la retraite sera calculé en fonction de ces différentes périodes, et sera donc très bas.

Sud

majorations pour enfants

Au titre de l'enfant lui même

La majoration est de 2 trimestres pour celles qui accouchent alors qu'elles sont employées dans la Fonction publique si elles n'ont pas bénéficié de la mesure de prise en compte de plus de 2 trimestres de bonification pour absence pour éduquer un enfant. Les étudiantes qui ont un enfant moins de deux ans entre l'obtention du diplôme nécessaire au concours d'entrée et leur entrée dans la Fonction Publique pourront bénéficier de la bonification.

Majoration pour l'éducation d'un enfant handicapé

Dans le régime général

Les salariés, hommes et femmes, bénéficiaires de l'Allocation spéciale d'éducation et de son complément bénéficient d'une majoration d'un trimestre par période de 30 mois (dans la limite de 8 trimestres). Cette majoration est cumulable pour les femmes avec les majorations pour enfant.

Pour les fonctionnaires

Les fonctionnaires qui élèvent un enfant de moins de 20 ans dont l'invalidité est supérieure ou égale à 80% bénéficient d'une majoration d'un trimestre pour période de 30 mois (dans la limite de 4 trimestres).

pensions de réversion

Les pensions de réversion

Les ayants cause touchent une pension de réversion. Ils ont acquis du fonctionnaire ou du salarié un droit à pension dite de réversion, ou à un autre avantage déterminé.

 Attention ! les partenaires liés par un PACS ne peuvent être regardés comme conjoints pour l'application de ce dispositif : seul le mariage confère la qualité de conjoint. L'application du principe de l'égalité entre les hommes et les femmes modifie sur plusieurs aspects le régime des pensions de réversion.

Pour les salariés de droit privé

Bénéficiaires

Le droit est ouvert dès lors que l'assuré décédé ou disparu justifiait d'un seul trimestre d'assurance valable ou bénéficiait d'un avantage de vieillesse.

Conditions d'attribution au 1er janvier 2005

décrets 2004-1447, 2004-1451 du 23/12/2004

Pour les salariés de droit privé, les conditions de durée de mariage, de survenance d'enfant, de non remariage sont supprimées à compter du 1er juillet 2004.

 Attention, pour les personnes remariées, vérifier les possibilités d'application à partir du 1er juillet 2004.

Condition d'âge

Au 30 juin 2005, le conjoint survivant doit être âgé de 55 ans au moins. Après cette date, la condition d'âge est progressivement abaissée pour être supprimée totalement au 1er janvier 2011.

- 52 ans à partir du 1er juillet 2005
- 51 ans à partir du 1er juillet 2007
- 50 ans à partir du 1er juillet 2009.

Condition de ressources

En 2005, les ressources du bénéficiaire ne doivent pas être supérieures à 15 828,80 euros pour une personne seule (2080 fois le Smic horaire à la date du 1er janvier) ou 25 326,08 euros pour une personne vivant en couple (soit 1,6 fois les revenus d'une personne seule).

pensions de réversion

- Sont prises en compte les ressources perçues les 12 mois civils qui précèdent la demande, hors : les revenus d'activité et de remplacement de l'assuré décédé, les pensions de réversion des régimes complémentaires obligatoires, les revenus des biens mobiliers ou immobiliers acquis du chef du conjoint décédé ou qui proviennent de la succession.
- Les revenus provenant d'activité du conjoint survivant âgé d'au moins 55 ans, bénéficient d'un abattement de 30% pour déterminer le droit à pension et son montant.

Montant de la pension de réversion

Les pensions de réversion liquidées depuis le 1er janvier 1995 sont égales à 54 % de la pension principale ou de la rente dont bénéficiait ou aurait bénéficié l'assuré décédé.

Le mode de calcul des pensions est lié à l'application des nouvelles dispositions de la loi sur les retraites après le 1er juillet 2004.

Majorations

- Des majorations existent : pour les assurés de plus de 65 ans, pour enfant, pour enfant handicapé.
- La majoration pour charge d'enfant est due sans condition d'absence de remariage.
- la bonification accordée aux assurés ayant élevé 3 enfants sera exclue des calculs pour apprécier les montants de ressource.

Pour les fonctionnaires

Le montant

La veuve ou le veuf d'un(e) fonctionnaire a droit à 50% de la pension obtenue par son conjoint ou qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès. A cette demi-pension s'ajoutent éventuellement la moitié de la majoration pour enfants (sous réserve d'avoir élevé les dits enfants) et la moitié de la rente d'invalidité.

Peuvent s'y ajouter :

- 50 % de la majoration pour enfant ;
- 50 % de la rente d'invalidité dont le conjoint bénéficiait ou aurait pu bénéficier.

Le total des ressources du bénéficiaire, y compris la pension de réversion, ne peut être inférieur au montant de l'allocation servie aux vieux

pensions de réversion

travailleurs salariés (minimum vieillesse) augmentée de l'allocation supplémentaire du fonds national de solidarité.

Si la personne décédée était encore en activité, le calcul de la pension est défini comme « *la pension qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès* ».

Il n'y a pas de décote, cependant, il y a calcul de proportionnalité par rapport au nombre de trimestres auquel le fonctionnaire était astreint pour avoir une pension complète.

 En ce qui concerne le montant, il restera faible, dans la mesure où la nouvelle loi programme une baisse forte des pensions. Dans de nombreux cas, la réversion ne dépassera pas le plafond.

Conditions depuis 2004

En cas de mariages multiples : la pension est divisée selon la durée respective des mariages.

En cas de divorce et de remariage : la pension n'est accordée que s'il n'y a pas de pension de réversion par ailleurs, et si le droit n'est pas ouvert pour un autre conjoint ou orphelin.

Conditions particulières du décès

Lorsque le fonctionnaire est décédé à la suite d'un attentat ou d'une lutte dans l'exercice de ses fonctions ou d'un acte de dévouement dans un intérêt public ou pour sauver la vie d'une ou plusieurs personnes, la pension de la veuve augmentée de la réversion de la rente d'invalidité ne peut être inférieure à la moitié du traitement brut afférent à l'indice brut 515.

Les orphelins

Les enfants ont droit à la pension de réversion jusqu'à l'âge de 21 ans (sauf invalidité et tant que leurs ressources par leur travail ne dépassent pas un certain plafond), qu'ils soient enfants légitimes, légitimés, naturels ou adoptés. Le taux de la pension est variable suivant la situation de famille de l'enfant. La pension de la veuve ou du veuf est transférable aux orphelins.

pensions de réversion

Le gouvernement Raffarin et sa majorité parlementaire ont choisi de passer en force et ont adopté une réforme en 2003, majoritairement contestée, dans le pays, qui engage l'avenir et marque un choix de société basé sur l'individualisation et l'éclatement de la vie sociale. Ils ont refusé d'affronter le débat sur les financements nouveaux permettant de reconnaître à tous, salariés du privé et du public, le droit de partir à 60 ans avec une pension de 75% du dernier traitement pour 37,5 annuités. Aujourd'hui, alors que tombent les directives attachées à la loi Fillon sur les retraites, on mesure mieux les reculs parfois catastrophiques.

Reversion du régime additionnel

Pour le régime de retraite additionnel mis en place en 2005, les conjoints survivants ont droit à une prestation de réversion égale à 50% de la prestation obtenue par l'agent, ou qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès.

En cas d'unions multiples, le partage se fait au prorata des durées des unions successives.

Chaque enfant à droit jusqu'à 21 ans à 10% de la prestation dans les mêmes conditions. Les prestations servies aux conjoints et enfants ne devant pas excéder 100%.

départs avant 60 ans

Le congé de fin de carrière (CFC)

Loi du 26/7/1996

Accord du 2/7/1996 et reconduction

Le CFC est ouvert aux fonctionnaires, aux contractuels de droit public, salariés de droit privé sous certaines conditions.

C'est un congé, cela veut dire que l'agent est encore en position d'activité, qu'il n'est pas mis en retraite.

Ce dispositif est valable jusqu'au 31/12/2006 et concernera donc tous les agents ayant atteint l'âge de 55 ans avant cette date.

Le congé de fin de carrière est inscrit dans la loi de privatisation de France Télécom. Il a été accordé pour désamorcer l'opposition du personnel à la privatisation. Il avait aussi pour objectif d'organiser des départs massifs. Pour SUD, même si le dispositif est positif pour les agents pouvant en bénéficier, il était hors de question de cautionner par une signature, le vaste plan social qu'il a entraîné. SUD revendique que chaque départ soit comblé par un recrutement.

CFC et loi sur les retraites

Loi sur les retraites du 21 août 2003

La loi sur les retraites préserve le dispositif du CFC s'agissant des fonctionnaires. Il s'agit de ne pas supprimer pour France Télécom l'opportunité de départs massifs de personnel.

Pour vérifier l'ensemble des conditions de départ, se reporter au chapitre retraite p.242.

Pour les fonctionnaires, des conditions particulières de départ

La loi prévoit que les agents fonctionnaires qui sont dans le dispositif du CFC peuvent partir en retraite aux conditions de l'année dans laquelle ils entrent dans le dispositif du CFC.

La loi sur les retraites s'applique de manière progressive. Cela veut dire que les fonctionnaires se verront appliquer le nombre de trimestres nécessaires pour avoir une pension à taux plein, et le montant d'une éventuelle décote, aux conditions de l'année de leurs 55 ans (s'ils partent à 55 ans) et pas aux conditions de leur départ réel en retraite à 60 ans.

Sud

départs avant 60 ans

Pour les salariés de droit privé

L'accord qui concerne les salariés de droit privé, reconduit en 2001, prévoit que les salariés peuvent bénéficier du CFC s'ils sont assurés de bénéficier d'une retraite à taux plein. Sachant que la retraite à taux plein est acquise aujourd'hui avec 160 trimestres, mais à partir de 2009 avec 1 trimestre de plus chaque mois, ce sera plus difficile à obtenir. Et contrairement aux fonctionnaires, les salariés de droit privé qui partiraient en 2006 en CFC à 55 ans, n'auraient pas les conditions de 2006 mais bien celles de 2011, date à laquelle ils ou elles auront 60 ans.

 Contrairement à ce qu'elle a fait pour les fonctionnaires, la direction ne s'est pas occupée de valider la pérennité de son dispositif pour les salariés de droit privé, ce qui est injuste.

Les conditions d'attribution

- Les fonctionnaires âgés de 55 ans à 59 ans et 6 mois, au moment du départ en congé, doivent détenir au moins 25 ans de services effectifs à France Télécom, dans des filiales ou à la Poste. Ils doivent partir en retraite à 60 ans.

 Il faut rappeler, par ailleurs, que la prise du CFC interdit le départ après 60 ans.

- Les salariés de droit privé et contractuels de droit public, ayant au moins 55 ans, peuvent bénéficier du CFC s'ils totalisent 25 ans de service à France Télécom, et s'ils peuvent prétendre à une retraite à taux plein de la sécurité sociale au moment de leur départ à la retraite. La date de fin de CFC ne doit pas dépasser leurs 63 ans.

Le congé est attribué pour une durée minimale de 6 mois et maximale de 5 ans. Il n'est ni renouvelable, ni fractionnable.

Les agents doivent déposer leur demande 6 mois au moins avant la date de départ souhaitée. Le CFC ne peut être refusé mais un chef de service peut exceptionnellement retarder le départ de 6 mois. Les droits sont alors calculés en fonction de la date initialement demandée par l'agent.

Le choix du CFC est irréversible, l'agent est obligé de prendre sa retraite à la date légale.

départs avant 60 ans

Rémunération pendant le CFC

Les agents en CFC perçoivent une rémunération correspondant à 70% du salaire ou traitement mensuel brut détenu le mois précédant le départ, du CFT, de l'indemnité de résidence et du supplément familial s'il y a lieu.

Ne sont pas intégrés, dans le calcul, les autres primes
ou avantages monétaires.

Maintien des droits à l'avancement et à la retraite pour les fonctionnaires

- Pendant la durée du CFC, les droits à avancement d'échelon sont maintenus (hormis les échelons exceptionnels) ainsi que les droits à pension comme si l'agent était en activité à plein temps.
- Pour les salariés de droit privé, les augmentations générales de l'accord salarial sont intégrées et les trimestres effectués en CFC comptent pour bénéficier de la retraite.
- Pour les contractuels de droit public, France Télécom prend en charge à hauteur de 30% les cotisations du régime complémentaire, ce qui garantit un niveau de retraite comparable à celui qui aurait été obtenu en restant en activité pendant la période du CFC.

Les agents originaires des DOM

Ils bénéficient, s'ils le souhaitent, du remboursement de leurs frais de déménagement par anticipation au moment de leur départ. Par contre, ils ne peuvent percevoir l'indemnité de vie chère, hormis à la Réunion.

L'indemnité de départ en retraite

concerne les salariés de droit privé

Les salariés de droit privé touchent la prime de départ en retraite (voir p.251).

Indemnité de fin de carrière pour les fonctionnaires

Les agents demandant à bénéficier d'un CFC perçoivent une indemnité exceptionnelle versée, selon leur choix, soit au moment de leur départ, soit par fractions annuelles.

Cette indemnité est calculée sur la base de rémunération du CFC (70%

départs avant 60 ans

de l'ensemble de la rémunération). Son montant est fonction de la durée du CFC. Il est de :

- 12 mois pour un départ au 55^{ème} anniversaire,
- 9 mois pour un départ entre 55 et 56 ans,
- 6 mois pour un départ entre 56 et 57 ans,
- 3 mois pour un départ entre 57 et 58 ans,
- 1 mois pour un départ entre 58 et 59 ans.

Les mères de famille de 3 enfants ou d'un enfant gravement handicapé, partant à la retraite avec jouissance immédiate avant 55 ans, perçoivent une indemnité de départ. Elle est égale à 12 fois la même base de calcul.

 Cette disposition a été validée par France Télécom
 quand certains pères ont bénéficié du départ anticipé.

L'indemnité de départ pour les contractuels de droit public

Le montant maximum est fixé à 12 fois la rémunération de base. Celle-ci est la dernière rémunération perçue au cours du mois qui précède le départ en retraite : traitement brut + indemnité de résidence + le CSFT (équivalent du CFT), déduction faite des retenues de sécurité sociale et de l'Ircantec. La prime est payable en une fois lors du départ en retraite.

Dispositifs locaux de préretraite des salariés de droit privé

Certaines divisions nationales dans lesquelles les salariés de droit privé sont nombreux ont adopté des dispositifs particuliers de préretraites pour prendre en compte les difficultés que rencontrent les salariés de droit privé pour entrer dans les conditions d'accès au CFC.

Le service actif

concerne les fonctionnaires

La nouvelle loi a des implications sur le service actif. L'augmentation du nombre d'annuités nécessaires pour une retraite à plein temps affecte évidemment ceux qui voudraient partir demain à 55 ans. Sur les conditions propres au service actif et à l'application d'une éventuelle décote, se reporter au chapitre retraites p.242.

Sud

départs avant 60 ans

 Déjà, de moins en moins de personnes pouvaient bénéficier d'une retraite à taux plein à 55 ans, avec 37 annuités et demi. Aujourd'hui ces durées s'allongent, et seront bientôt de 40, 41 et 42 années. Il sera en fait impossible de partir à 55 ans dans ces conditions.

Le service actif permet à tout fonctionnaire ayant travaillé 15 années, sous certaines conditions, de prétendre à faire valoir ses droits à la retraite à compter de 55 ans. Il concerne les anciens grades de reclassement des lignes ou d'INP ou les agents ayant travaillé à la Poste à certaines positions de travail. Dans ce second cas, le calcul des 15 ans s'effectue par l'addition de périodes de 3 mois de service consécutifs soit 60 trimestres.

 France Télécom a refusé de reconduire le service actif pour les grades de classification, excluant ainsi tous les agents recrutés aux lignes après 1993. Et pourtant les conditions de travail n'ont guère changé. Des négociations devraient s'ouvrir sur les carrières pénibles, au niveau des branches, à nous de nous faire entendre.

Reclassification et service actif

Au moment des reclassifications, le personnel dont le grade de reclassement donnait droit au service actif, pouvait être dans des situations différentes :

- si l'agent avait déjà cumulé ses 15 ans : il avait le bénéfice du service actif ; c'est un acquis qu'on ne peut pas abandonner (en y renonçant au profit du CFC pas exemple).
- si l'agent n'avait pas ses 15 ans : soit, il est resté définitivement sur son grade de reclassement, soit il a opté pour la classification tout en restant provisoirement sur son grade de reclassement jusqu'à atteindre 15 ans d'ancienneté dans ce grade.

 Attention, le bénéfice du service actif n'est pas maintenu lors d'une intégration dans la Fonction publique territoriale ou hospitalière.

Indemnité pour les agents bénéficiant du service actif

Exclus de la possibilité de prendre un congé de fin de carrière (CFC), les agents bénéficiant du service actif et prenant leur retraite à 55 ans perçoivent une indemnité destinée à compenser les éventuelles annui-

départs avant 60 ans

tés manquantes pour le calcul d'une retraite à taux plein.

Cette indemnité est calculée comme l'indemnité de fin de carrière (voir p.265), augmentée d'une surprime, obtenue en multipliant l'indemnité par un coefficient fonction du nombre d'annuités qui seraient manquantes :

annuités manquantes	coefficient	annuités manquantes	coefficient
5	+ 100%	2,5	+ 50%
4,5	+ 90%	2	+ 40%
4	+ 80%	1,5	+ 30%
3,5	+ 70%	1	+ 20%
3	+ 60%	0,5	+ 10%

La cessation progressive d'activité (CPA)

concerne les fonctionnaires

Loi sur les retraites du 21 juillet 2003

Cette disposition était peu utilisée à France Télécom compte tenu du CFC, elle devrait retrouver un sens après 2006.

Peuvent en bénéficier

Le dispositif a été changé dans la loi sur les retraites. Pour en bénéficier il faut désormais :

- avoir 55,5 ans en 2004, 56 ans en 2005, 56 ans et 3 mois en 2006, 56,5 ans en 2007 et 57 ans à partir de 2008.
- avoir acquis à cet âge 33 ans de cotisations tous régimes ;
- avoir 25 ans de services effectifs ;
- avoir sa limite d'âge à 65 ans ;

Réduction d'activité

Elle pourra prendre 3 formes :

- réduction à 80% du temps de travail les 2 premières années rémunéré à 6/7ème ; puis réduction à 60% et rémunéré à 70%.
- réduction à 50% rémunéré à 60% pendant toute la durée ;
- réduction annualisée (à 80 ou 50%), où la réduction se fait sur une période entière ne pouvant pas excéder 6 mois.

Prise en compte pour la retraite

Les années en CPA sont comptées comme des années à temps plein. En revanche pour que la pension soit liquidée pour ces années à temps

Sud

départs avant 60 ans

plein, il faut que les agents aient cotisé à taux plein, ce qui est possible comme pour n'importe quel temps partiel.

La rémunération

C'est le pourcentage correspondant de la rémunération (traitement indiciaire, indemnité de résidence, CFT, primes).

Soutien et Appui

concerne tout le personnel

Le dispositif Soutien et Appui reste en vigueur, malgré la mise en place des congés de fin de carrière. Selon les cas, il est possible que ce dispositif soit plus favorable pour un agent que les congés fin de carrière, notamment pour les agents originaires des DOM qui peuvent bénéficier de l'indemnité de vie chère s'ils passent leur congé dans leur département d'origine.

Les conditions d'attribution

Ce dispositif est ouvert aux agents quel que soit leur statut, âgés de 57 ans et plus. Ils bénéficient d'une rémunération basée sur une utilisation à temps partiel à 70% (salaire et CFT). Les droits à l'avancement et à la retraite sont également calculés sur cette base.

La situation administrative

Officiellement, les agents en Soutien et Appui sont utilisés à temps partiel, dans la région de leur choix. Ils sont alors mis à disposition de la DR choisie. Ils peuvent, s'ils le souhaitent, exercer une activité « *utile socialement pour France Télécom* ». En réalité, ils sont mis en congé, France Télécom se réservant la possibilité de les rappeler en cas de besoin.

Contrairement au congé de fin de carrière, rien n'oblige un agent en Soutien et Appui à prendre sa retraite à 60 ans. Il peut, s'il le souhaite (pour atteindre un échelon supplémentaire par exemple), réintégrer un service après son congé.

Sud