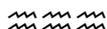


Réformes des retraites 2010



Avant que d'appréhender les discussions sur la réforme des retraites, il convient de faire un petit point sur la situation actuelle des OP/OPA.

Savez-vous qu'il existe aujourd'hui en France un peu plus de **20 régimes de retraite** de base ? Incroyable non ? A ce sujet, je vous renverrai utilement vers le 7ème rapport du conseil d'orientation des retraites adopté le 27 janvier 2010 et dont la lecture, pour fastidieuse qu'elle puisse sembler, demeure une mine de renseignements et dessine les pistes de réflexion d'une réforme annoncée par le chef de l'Etat. (<http://www.cor-retraites.fr/article363.html>)

Aujourd'hui, la loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, dite loi Fillon, a réaffirmé dans son article 1 « *le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations.* ». Cette logique s'oppose à une retraite par capitalisation qui obligerait tout salarié à prévoir lui-même en épargnant librement le confort de ses vieux jours.

Pour nous, deux textes sont à connaître :

- la loi Fillon ;
- le code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR).

Pour les salariés du privé, le code de la sécurité sociale (CSS) remplace le CPMCR.

A quel âge pouvons-nous partir à la retraite ?

Les articles L 24 et L 25 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) précise, en ce qui nous concerne, que la liquidation de la pension intervient dans la majeure partie des cas « *lorsque le fonctionnaire civil est radié des cadres par limite d'âge, ou s'il a atteint, à la date de l'admission à la retraite, l'âge de **soixante ans**, ou de **cinquante-cinq ans** s'il a accompli au moins quinze ans de services dans des emplois classés dans la catégorie active* ». C'est l'année d'**ouverture des droits à pension** qui est ainsi définie.

Mais qu'est-ce que cette catégorie « active » ? Instaurée presque deux ans après le coup d'Etat de Napoléon III et l'avènement du Second Empire, en 1853, cette classification date de plus d'un siècle et demi. A l'origine, elle bénéficiait aux fonctionnaires qui accomplissaient des tâches pénibles ou particulièrement risquées. Aujourd'hui, la liste remaniée des fonctionnaires « actifs » figure en annexe de l'article R34 du code des pensions civiles et militaires de retraite. En 2005, cela représentait 31,8 % des départs à la retraite dans la fonction publique d'Etat.

Les corps d'officier de port et d'officiers de port adjoint n'étant pas mentionnés dans cette liste, quand bien même une polémique sur la pénibilité du travail posté existe bel et bien, **notre ouverture des droits à pension de retraite se situe donc le jour de notre soixantième anniversaire.**

L'article 5 III de la loi Fillon dispose que « *à compter de 2009, la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier d'une pension de retraite au taux plein et la durée des services et bonifications nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite sont majorées d'un trimestre par année pour atteindre **quarante et une annuités en 2012(...)*** ». Des points d'étapes sont également prévus par ce texte pour ajuster cette durée de

cotisation en fonction d'éléments démographique tel que l'espérance de vie ayant un impact direct sur la durée moyenne de versement des retraites et donc sur leur budgétisation. Ces rapports d'étape devront être présentés avant le 1er janvier 2012 et le 1er janvier 2016.

Notons que cette loi établit une garantie du rapport existant entre la durée de cotisation et la durée estimée de la retraite jusqu'en 2020 compte tenu des ajustements d'ores et déjà prévu et recommandés dans les futurs rapports d'étape.

Le même article 5 dispose en son VI que « *la durée des services et bonifications exigée des fonctionnaires de l'Etat et des militaires pour obtenir le pourcentage maximum d'une pension civile ou militaire de retraite est celle qui est en vigueur lorsqu'ils atteignent l'âge auquel ou l'année au cours de laquelle ils remplissent les conditions de liquidation d'une pension en application des articles L. 24 et L. 25 du code des pensions civiles et militaires de retraite (CPCMR) dans leur rédaction issue de la présente loi.* ».

Cela signifie que lorsque l'on atteint **60 ans**, les dispositions en vigueur pour le calcul de la retraite à ce moment précis (nombres de trimestres de cotisation requis pour le taux plein et règles de décote et surcote notamment) demeurent valables quelque soit l'âge auquel on souhaite réellement liquider sa retraite. C'est une disposition intéressante pour les courageux qui poursuivent leur activité au-delà de 60 ans. En effet, la tendance est au durcissement des règles et le gel de ces dernières à notre soixantième anniversaire est avantageux pour ceux qui poursuivent leur activité au-delà.

Les articles 5 III et 66 de la loi Fillon définissent pour les intéressés ayant atteint l'âge de 60 ans entre 2003 et 2012 le nombre de trimestres de cotisations nécessaires pour obtenir une pension à taux plein.

Tableau 1

Année	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Trimestres requis pour une pension à taux plein (75%)	150	152	154	156	158	160	161	162	163	164

Mode de calcul de la retraite.

L'article L. 13 du CPCMR dispose que « *la durée des services et bonifications admissibles en liquidation s'exprime en trimestres. Le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de la pension civile ou militaire est fixé à cent soixante trimestres. Ce pourcentage maximum est fixé à 75 % du traitement ou de la solde mentionné à l'article L. 15. Chaque trimestre est rémunéré en rapportant le pourcentage maximum défini au deuxième alinéa au nombre de trimestres mentionné au premier alinéa.* »

C'est l'article L 15 I/ du CPCMR qui définit le mode de calcul de la pension. Ainsi, pour calculer votre pension de retraite (**P**), il faut procéder en trois étapes :

- vous calculez d'abord le nombre de trimestres (**N**) que vous avez acquis (votre durée de service depuis votre recrutement et vos bonifications);
- vous divisez le nombre obtenu par le nombre de trimestres requis l'année d'ouverture de vos

droits (**NTR**) et vous multipliez par 75 % ;

- vous multipliez le résultat obtenu par le montant de votre traitement indiciaire brut mensuel (**TB**) du jour de votre départ en retraite, à condition de l'avoir détenu **pendant 6 mois**. Dans le cas contraire, vous reprenez le montant de l'indice précédent.

La formule de calcul est donc :

$$P = (N/NTR \times 75 \%) \times TB$$

C'est donc cette durée de **six mois** mentionnée à l'article L. 15 qui est actuellement intéressante et dérogatoire par rapport au régime général du privé qui prévoit une base des **25 meilleures années** de cotisations (article R. 351-29 du CSS) pour fixer le montant de la pension.

Mais c'est sans compter la différence théorique de profil de carrière entre le privé et le public. Alors que le fonctionnaire voit ses revenus augmenter lentement selon une grille indiciaire progressive dans le temps, le salarié du privé n'aura pas toujours pas la même progressivité ni la même régularité. Sa carrière pourra alterner les périodes fastes (pour lesquelles son salaire pourra être bien supérieur à celui du secteur public) et les vaches maigres. L'expression utilisée par l'article R. 351-29 du CSS à propos des 25 années civiles d'assurance aura tout son sens car ce sont celles « dont la prise en considération est la plus avantageuse pour l'assuré ». En revanche, les 6 derniers mois du fonctionnaire sont censés représenter le meilleur traitement d'une carrière qui n'aura connu ni faste ni vache maigre.

Évidemment, le sens même du débat est que tout se discute... Est-ce plus avantageux d'obtenir une base de calcul sur une période de référence très brève se situant au faite de sa carrière comme c'est le cas pour la fonction publique tout en connaissant la lente progressivité de cette dernière ? Ou est-ce plus avantageux de partir d'une période de référence plus longue mais intégrant également des hausses sensibles de salaires que seul le secteur privé peut autoriser ? On peut objecter que la conjoncture économique et la réalité de la situation moyenne des salariés du secteur privé relativise tout cela... Mais une loi sur les retraites dans le cadre du maintien d'un système de répartition a vocation à avoir une portée générale et une lisibilité dans le temps qui s'impose à tous. Il devient alors complexe pour le législateur d'intégrer les évolutions d'une conjoncture économique par nature imprévisible. C'est, nous le verrons, une des pistes de réflexion pour le passage du régime par annuités actuel à celui en comptes notionnels qui a le mérite d'intégrer un pilotage au jour le jour entre les cotisations versées et les pensions reçues.

Mais qu'en est-il du taux de liquidation des pensions des salariés du privé ? Alors que la fonction publique garantit un **taux plein de 75 % du dernier traitement**, l'article R. 351-27 du CSS dispose que, pour le salarié du secteur privé, le **taux plein représente 50 % du salaire annuel de base calculé sur les 25 meilleures années**. La suite de l'étude consisterait à comparer la moyenne des derniers traitements de la fonction publique (hors primes) et la moyenne des salaires de base sur 25 ans d'un salarié privé représentatif... Nous n'irons pas jusque là et, à ce sujet, nous conviendrons qu'il est normalement admis que les traitements nets des fonctionnaires et assimilés sont inférieurs aux salaires nets du privé. Ils sont en outre constitués en moyenne de 15 à 25% de primes diverses qui n'interviennent pas dans le calcul de la retraite...

La décote.

En vigueur à partir de 2006, la décote s'applique à la pension telle qu'elle a été calculée plus haut si le nombre de trimestres d'assurance est inférieur à la durée requise pour avoir le taux maximal de 75 %.

Or, l'accès aux corps d'OP/OPA relèvent toujours d'une seconde carrière en raison principalement de l'exigence du temps de navigation professionnelle de 3 à 6 ans nécessaire pour postuler aux concours. Que ce soit l'ENIM, ou le régime spécial des militaires voire encore d'autres régimes de base (en opposition aux régimes complémentaires), nous avons tous cotisé pour l'un d'entre eux avant de cotiser au régime spécial de la fonction publique d'Etat.

Concernant les **fonctionnaires civils**, c'est l'article L. 14 du CPCMR qui fixe les règles en matière de décote. L'article 66 de la loi Fillon en précise le calendrier d'application transitoire jusqu'en 2019 !

Le 1er alinéa de cet article dispose que « *la durée d'assurance totalise la durée des services et bonifications admissibles en liquidation prévue à l'article L. 13, **augmentée, le cas échéant, de la durée d'assurance et des périodes reconnues équivalentes validées dans un ou plusieurs autres régimes de retraite de base obligatoires.*** »

Le 2ème alinéa précise que « *lorsque la durée d'assurance est inférieure au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage de la pension mentionné à l'article L. 13, un **coefficient de minoration de 1,25 % par trimestre s'applique au montant de la pension liquidée en application des articles L. 13 et L. 15 dans la limite de vingt trimestres.*** ».

Le coefficient de 1,25 % est d'application progressive. La décote sera donc théoriquement **limitée à 25 % de la pension en 2015 et il n'y aura pas de décote si le fonctionnaire liquide sa pension à 65 ans** (article L. 14 du CPCMR I 1^o) voire avant selon le tableau joint ci-dessous.

Tableau 2

Année au cours de laquelle l'âge d'ouverture des droits est atteint	Taux de la décote par trimestre manquant	Évolution de l'âge limite (sédentaires)
Jusqu'en 2005	Pas de décote	Pas de décote
2006	0,13 %	61
2007	0,25 %	61,5
2008	0,38 %	62
2009	0,50 %	62,25
2010	0,63 %	62,5
2011	0,75 %	62,75
2012	0,88 %	63
2013	1 %	63,25
2014	1,13 %	63,5
2015	1,25 %	63,75
2016	1,25 %	64
2017	1,25 %	64,25
2018	1,25 %	64,5
2019	1,25 %	64,75
2020	1,25 %	65

La colonne « évolution de l'âge limite » pour les sédentaires que nous sommes fait référence à un âge limite auquel la décote s'annule et non à l'âge limite de travail qui demeure en règle général 65 ans. Au départ, l'idée est d'éviter qu'un salarié ou un fonctionnaire soit mis à la retraite sans pouvoir bénéficier d'une pension à taux plein. Rappelons que la décote ne joue que sur 20 trimestres manquants au maximum.

Pour le calcul de la pension minorée par la décote, on multiplie le nombre de trimestres manquants (d) par le taux de décote par trimestre (Co%).

En prenant les même éléments que plus haut, le montant de la pension (P) après décote est donc :

$$P = (N / NTR \times 75 \%) \times (1 - (Co\% \times d)) \times TB$$

Exemple : un fonctionnaire veut liquider sa pension en 2010 à 60 ans.

Traitement brut obtenu pendant les 6 derniers mois (hors primes) : 1000 €

Nombre de trimestres cotisés : 150 (il en faut 162 en 2010)

Pension taux plein = 75 % de 1000 € = 750 euros

Pension théorique = $(150 / 162) \times 75\% \times 1000 = 694,44 \text{ €}$

Décote : 12 trimestres (162 – 150 limité à 20) à 0,63 % par trimestre = 7,56 %

Pension : $(150/162 \times 75\%) \times (1 - (0,63 \% \times 12)) \times 1000 = 641,9 \text{ €}$

Retenons que, pour le calcul de la décote, il faut bien prendre en compte l'intégralité de la durée d'assurance cotisée, soit celle au titre de notre carrière d'OP/OPA (fonction publique) mais aussi celle antérieure à notre entrée dans ce corps (militaire, ENIM, autre). Ce n'est que si la somme des deux est inférieure au nombre de trimestres requis dans le tableau 1 que la décote s'appliquera.

Cette disposition a d'ailleurs été commentée dans le document de travail n° 2 de la séance plénière du conseil d'orientation des retraites en date du 11 février 2009 à 09h30. L'ordre du jour de la séance était le suivant : "*Les régimes de la Fonction publique et les autres régimes spéciaux : le point sur les réformes récentes.*". Le document de travail n° 2 porte sur les "*mesures prises récemment dans les régimes de retraite de la fonction publique*". En 3ème page au paragraphe 4 intitulé "*l'instauration d'un dispositif de surcote / décote*", il est écrit ce qui suit :

"Comme pour le régime général, les fonctionnaires ont bénéficié de mesures incitatives afin de favoriser le prolongement d'activité. Ces mesures sont conçues pour favoriser une certaine liberté de choix individuel de la date de départ, tout en étant relativement neutres financièrement pour le régime, c'est-à-dire pour la collectivité.

*Elles consistent en un mécanisme de minoration (décote) et de majoration (surcote) de la pension selon que la durée d'assurance de l'agent – **tous régimes confondus** – est inférieure ou supérieure à la durée d'assurance requise pour le taux plein (40 ans en 2008)."*

Ainsi, jusqu'ici l'âge normal de départ en retraite était 60 ans, avec une tolérance permettant de prolonger jusqu'à maximum 65 ans. Le dispositif de la décote inverse les termes, déplaçant l'âge "normal" de départ en retraite vers 65 ans, avec une tolérance lourdement pénalisée envers les

individus souhaitant partir avant, le minimum étant 60 ans.

La surcote.

C'est également l'article L. 14 III du CPCMR qui en fixe les modalités en ces termes :

« Lorsque la durée d'assurance, définie au premier alinéa du I, est supérieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum mentionné à l'article L. 13 et que le fonctionnaire civil a atteint l'âge de soixante ans, un coefficient de majoration s'applique au montant de la pension liquidée en application des articles L. 13 et L. 15.

Le nombre de trimestres pris en compte pour ce calcul est égal, à la date de liquidation de la pension, au nombre de trimestres d'assurance effectués après le 1er janvier 2004, au-delà de l'âge de soixante ans et en sus du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum mentionné à l'article L. 13.

Sont pris en compte pour ce calcul les trimestres entiers cotisés.

Le coefficient de majoration est de 1,25 % par trimestre supplémentaire, dans la limite de vingt trimestres. »

La durée d'assurance est la même que celle mentionnée pour la décote c'est-à-dire tous régimes confondus. Le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum mentionné à l'article L. 13 est donné dans le tableau 1. Comme la décote, **la surcote est plafonnée à 25 % (20 trimestres à 1,25%)**.

Pour en bénéficier, il faut donc trois conditions :

1. avoir plus de 60 ans ;
2. poursuivre son service dans la fonction publique après le 1er janvier 2004 ;
3. justifier d'une durée d'assurance supérieure au nombre de trimestres nécessaire pour obtenir le pourcentage maximum de pension (75%).

Le calendrier de cette surcote est le suivant :

- ➔ du 01.01.2004 au 31.12.2008 : taux de la surcote par trimestre cotisé 0,75 %
- ➔ à partir du 01.01.2009 : taux de la surcote par trimestre cotisé 1,25 %

Pour le calcul de la pension majorée par la surcote, on multiplie le nombre de trimestres supplémentaires (d) par le taux de surcote par trimestre (Co%).

En prenant les même éléments que plus haut, le montant de la pension (P) après surcote est donc :

$$P = TB \times 75 \% + (Co\% \times d) \times TB$$

Exemple : un fonctionnaire veut liquider sa pension le 1er avril 2010, jour de ses 63 ans.

Traitement brut obtenu pendant les 6 derniers mois (hors primes) : 1000 €

Nombre de trimestres cotisés : 165 (il en faut 158 en 2007, âge des 60 ans)

Pension taux plein = 75 % de 1000 € = 750 euros

Surcote : 7 trimestres (165 – 158) qui se décomposent comme suit :

- 1 trim 2010 et 4 trim 2009 à 1,25 %
- 2 trim 2008 à 0,75 %

Pension = $1000 \times 75 \% + (1,25 \% \times 5 + 0,75 \% \times 2) \times 1000 = 827,5 \text{ €}$

soit une surcote de 77,5 euros !

En ce qui concerne les **salariés du privé**, les articles L. 351-1-2 et D. 351-1-4 du CSS fixent les conditions d'application de la majoration ou surcote. Elle ne repose que sur les trimestres cotisés après le 60ème anniversaire et est égale à 1,25 % par trimestre supplémentaire à compter du 1er janvier 2009. Le dispositif est ainsi quasiment le même que dans la fonction publique.

La famille : source de majoration.

La loi Fillon a modifié les dispositions en matière d'avantages familiaux pour la liquidation de la pension des fonctionnaires. Elle respecte désormais le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes posé par la jurisprudence européenne (arrêt Griesmar). Elle a modifié les articles L. 9 et L. 12 du CPCMR en ce qui concerne les majorations ou bonifications de famille.

- Ainsi, les parents qui ont élevé à leur domicile un enfant gravement handicapé (à 80 % minimum) bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois jusqu'au 20e anniversaire de l'enfant. Cette majoration s'ajoute aux dispositifs présentés ci-dessous.
- Les femmes et les hommes fonctionnaires, parents de trois enfants au moins, voient leur pension majorée de 10 % pour 3 enfants (et 5 % par enfant supplémentaire). Cette majoration n'est pas imposable sur le revenu. Pour l'obtention de cette majoration, les enfants (légitimes, naturels ou adoptifs) doivent avoir été élevés pendant au moins 9 ans, soit avant leur 16e anniversaire, soit avant l'âge où ils ont cessé d'être à charge selon le Code de la Sécurité sociale (20 ans). Si l'enfant n'a pas atteint ses 16 ans à la date du départ en retraite de son parent, la majoration ne sera versée que lorsqu'il aura atteint cet âge.

Enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004 :

Les femmes et hommes fonctionnaires bénéficient d'une bonification d'un an de durée de service pour chaque enfant né ou adopté **avant le 1er janvier 2004**. Cette bonification vaut également pour l'enfant (du conjoint ou recueilli) dont la prise en charge a débuté avant cette date. L'enfant doit cependant avoir été élevé **pendant neuf ans au moins avant son 21e anniversaire**.

Il faut avoir interrompu son activité pendant une période continue d'au moins deux mois pour bénéficier de la bonification. Les interruptions prises en compte sont :

- le congé maternité ;
- le congé parental, d'adoption ;
- le congé de présence parentale ;

la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Enfants nés ou adoptés après le 1er janvier 2004 :

Le principe général est que pour les enfants nés **après le 1er janvier 2004**, les **fonctionnaires, femmes et hommes, bénéficieront des mêmes droits en cas d'arrivée d'enfant au foyer s'ils décident d'interrompre leur activité pour les élever**. Et les parents de trois enfants et plus continuent de bénéficier d'une majoration de leur pension.

Les femmes obtiennent en plus une majoration de durée d'assurance de 6 mois par enfant né à compter du 1er janvier 2004. Cette majoration est destinée aux femmes qui n'interrompent pas leur activité au-delà de la durée légale du congé maternité pour la naissance d'un enfant. Pour cette raison, elle ne peut être cumulée avec la prise en compte gratuite des interruptions d'activité, présentée ci-dessus si cette dernière est d'une durée égale ou supérieure à 6 mois.

Les salariés du privé bénéficient des mêmes dispositions codifiées dans les articles L. 351-12 et L. 342-4 du CSS.

Travailler plus pour gagner plus

Donc, si l'année d'ouverture des droits (**60 ans**) définit notamment le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension à taux plein, qu'en est-il exactement de la possibilité de travailler plus longtemps pour majorer ses droits à pension notamment lorsque le nombre de trimestres requis n'atteint pas les valeurs mentionnées. C'est le cas pour tous les militaires bénéficiant déjà d'une retraite proportionnelle et dont l'espérance de durée de cotisation à 60 ans se situe au mieux à 100 trimestres pour le cas d'un OP/OPA entré à 35 ans.

Une des réponses à cette problématique est apportée par la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public qui dispose en son article 1 que « *sous réserve des reculs de limite d'âge pouvant résulter des textes applicables à l'ensemble des agents de l'Etat, la limite d'âge des fonctionnaires civils de l'Etat est fixée à soixante-cinq ans lorsqu'elle était, avant l'intervention de la présente loi, fixée à un âge supérieur.* ». Il ne s'agit pas là de l'âge d'ouverture des droits mais bien de celui d'une limite au-delà de laquelle nous sommes mis d'office à la retraite.

Mais ce serait trop simple s'il n'existait les dispositions de l'article 4 de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté. Ces dispositions qui permettent d'aller **au delà de soixante cinq ans** sont les suivantes :

- limite d'âge reculée d'**une année par enfant à charge** sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à **3 ans** ;
- limite d'âge reculée d'une année pour tout fonctionnaire et employé civil qui, au moment où il atteignait sa cinquantième année, était parent d'au moins trois enfants vivants, à la condition qu'il soit en état de continuer à exercer son emploi. Toutefois, cet avantage ne peut se cumuler avec celui prévu à l'alinéa précédent que si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 p. 100 ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés ;

Ces dispositions permettent donc théoriquement à un lieutenant/capitaine de travailler jusqu'à 68 ans.

Une dernière dérogation à cette retraite couperet fixée à 65 ans est ouverte par l'article 1-1 de la loi n° 84-834 qui dispose que « *sous réserve des droits au recul des limites d'âge reconnus au*

*titre des dispositions de la loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté (évoquées ci-dessus), les fonctionnaires dont **la durée des services liquidables est inférieure à celle définie à l'article L. 13 du code des pensions civiles et militaires de retraite (162 trimestres en 2010) peuvent, lorsqu'ils atteignent les limites d'âge applicables aux corps auxquels ils appartiennent, sur leur demande, sous réserve de l'intérêt du service et de leur aptitude physique, être maintenus en activité.***

*La prolongation d'activité prévue à l'alinéa précédent ne peut avoir pour effet de maintenir le fonctionnaire concerné en activité **au-delà de la durée des services liquidables prévue à l'article L. 13 du même code ni au-delà d'une durée de dix trimestres.** »*

Toutefois il ne faut pas oublier que c'est l'année d'ouverture des droits qui définit les règles applicables en matière de calcul de pension. Donc, si un lieutenant/capitaine a 65 ans en 2010, ce sont les dispositions en vigueur en 2005, soit à l'âge de ses soixante ans qui s'appliqueront, et en l'occurrence 154 trimestres de cotisations.

Si donc, à 65 ans en 2010, l'intéressé n'a pas ses 154 trimestres de cotisations, il peut rester le nombre de trimestres qui lui manque pour atteindre ce chiffre sous deux conditions :

- ✓ s'il atteint ses 154 trimestres avant l'âge de 67,5 ans (65 ans + 10 trimestres), il sera mis à la retraite d'office le mois suivant l'acquisition des trimestres manquants ;
- ✓ sinon, et quelque soit le nombre de trimestres manquants, il sera mis d'office à la retraite à 67,5 ans.

Voilà donc pour l'âge auquel on peut prendre sa retraite en 2010 !

En comparaison, un **salarié du secteur privé** ne peut être mis d'office à la retraite par son employeur avant l'âge de **70 ans** depuis le 1er janvier 2010 (article L. 1237-5 du code du travail)!

J'espère avoir été clair car il est vrai que les dispositions qui encadrent cette limite sont multiples. Je vous invite à relire éventuellement les textes cités plus haut car des petites dispositions particulières demeurent sans toutefois bouleverser la compréhension du cadre général que j'évoque ici.

La compétition salarié du secteur privé contre fonctionnaire d'Etat semblerait tourner en faveur de ces derniers lorsque l'on évoque les conditions de départ à la retraite. Mais la comparaison n'est pas si aisée que cela et ressemble à s'y méprendre aux différentes offres des opérateurs de téléphonie mobile... Car on ne peut comparer que ce qui est comparable, or, comme nous l'avons dit plus haut, une carrière dans le privé a peu de chose comparable avec sa sœur publique.

Un exemple parmi d'autres... l'indemnité de départ à la retraite !

Cette disposition n'existe pas pour le fonctionnaire. En revanche, le salarié qui quitte volontairement l'entreprise pour bénéficier de son droit à une pension de vieillesse a droit à une indemnité de départ en retraite conformément à l'article L. 1237-9 du code du travail.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal soit à l'indemnité prévue par la convention collective ou le contrat de travail si elle est plus favorable, soit à l'indemnité légale qui sera égale à :

- 1/2 mois du salaire de référence après 10 ans d'ancienneté ;
- 1 mois après 15 ans ;
- 1 mois 1/2 après 20 ans ;
- 2 mois après 30 ans d'ancienneté.

L'Europe des retraites.

Plus généralement, si l'on regarde ce qui se passe en Europe, des pistes de réflexion ne manquent pas de se dessiner. A la fin du mois de janvier 2010, le gouvernement socialiste espagnol a annoncé vouloir proposer de retarder l'âge de la retraite de 65 à 67 ans ! Opposition massive des syndicats alors que le patronat se félicite d'une avancée lorsqu'il propose lui-même la retraite à 70 ans...

C'est en France que l'âge d'ouverture des droits est le plus bas.

Cette tendance à vouloir reculer l'âge de la retraite se révèle un peu partout en Europe. Ainsi les Norvégiens partent-ils d'ores et déjà à 67 ans avec une possibilité de pré-retraite à 62 ans. Les Danois partent à 65 ans et bientôt progressivement à 67 ans depuis juillet 2009. La Grande-Bretagne fait le choix de la séparation entre hommes (65 ans) et femmes (60 ans). L'Allemagne a choisi 65 ans pour tous. Les Pays-Bas ont annoncé en octobre dernier leur souhait de relever l'âge de la retraite de 65 à 67 ans d'ici 2027. Enfin, la Belgique a déjà aligné en 2009 l'heure de la retraite pour les femmes sur celles des hommes à 65 ans. Seuls de rares pays européens n'ont pas de projet de réforme des retraites. C'est le cas de la Suède avec un âge d'ouverture des droits d'ores et déjà fixé à 65 ans.

Vous connaissez l'importance que j'accorde à une certaine forme d'honnêteté intellectuelle. La France est déjà le pays européen dans lequel on travaille le moins, du moins légalement. Les 35 heures sont une spécificité française dont je jouis comme chacun d'entre vous. Partout ailleurs en Europe, les temps de travail hebdomadaire varient entre 37 heures (Danemark, Pays-Bas) et 40 heures (source 2003 European Industrial Relations Observatory). Aurions-nous mis au point un système dans lequel travailler moins et moins longtemps nous assurerait tout de même un confort de vie semblable à celui de nos voisins européens ? Pourquoi nos voisins n'évoluent-ils pas vers notre modèle et même s'en éloignent s'il est si bon ? La réponse à ces questions procède du bon sens.

L'avenir des retraites

Pourtant, s'il n'est guère discutable que notre modèle soit contraint d'évoluer pour poursuivre son existence même, c'est la direction à prendre qui provoque le débat. Nous souhaitons conserver le système par répartition. Soit ! Trois techniques permettent de le mettre en œuvre :

- les régimes en annuités (celui de la fonction publique en est un exemple) ;
- les régimes en point. L'assuré acquiert des points qui vont se cumuler durant toute sa carrière. Ce n'est qu'au moment de la liquidation que l'on prend connaissance de la contrepartie monétaire des points acquis... en fonction de la valeur actuelle du point !
- Les régimes en comptes notionnels. Ces régimes visent à assurer l'équilibre actuariel (au jour le jour) entre les cotisations versées et les pensions reçues par chaque génération.

Ces deux derniers régimes renforcent la notion de contributivité. Alors que le régime en annuité se base essentiellement sur une **durée de cotisation**, les deux autres régimes se fondent uniquement sur le **total des cotisations versées**.

Le conseil d'orientation des retraites dans son rapport du 27 janvier 2010 s'est clairement orienté vers le passage à un régime en comptes notionnels car ce dernier est le mieux à même de répondre aux objectifs identifiés des retraites qui sont :

- ✓ la pérennité financière ;
- ✓ la lisibilité et la transparence ;

- ✓ l'équité intergénérationnelle, c'est-à-dire entre les assurés d'une même génération ;
- ✓ la solidarité intergénérationnelle ;
- ✓ l'articulation entre le système de retraite et d'autres objectifs économiques.

Alors pour être en mesure de proposer des solutions pérennes pour le maintien du système de répartition dans le cadre de cette fameuse réforme des retraites annoncée par le président de la République, nous devons nous impliquer fortement à la fois dans l'analyse des dispositions actuelles pour en comprendre les implications multiples mais aussi dans le dessin des contours de la société que nous souhaitons pour nos vieux jours et pour nos enfants...

Christian CLERC-DUMARTIN

sources :

- Conseil d'orientation des retraites : <http://www.cor-retraites.fr/index.php>
- Légifrance : <http://www.legifrance.gouv.fr/>

Quelques chiffres (source rapport du 27 janvier 2010 du conseil d'orientation des retraites) :

- en moyenne un retraité touche 2,3 pensions provenant de régimes différents (et oui, les militaires ne sont pas les seuls !)
- 37 % des retraités étaient polypensionnés en 2004 et la tendance s'accroît ;
- pour les salariés du privé, la part versée par les retraites complémentaires croît avec le niveau de salaire (36% pour un non-cadre sur un total de 1291 € par mois en 2004 – 58% pour un cadre sur un total de 2478 € par mois en 2004) ;
- fin 2004, la pension moyenne tous retraités confondus s'élève à 1288 € ;
- rapport entre niveau de vie des retraités et celui des actifs (personnes employées ou au chômage) en 2007 : **0,96** et en 1970 : 0,62... La moyenne des pays de l'OCDE se situe à 0,89 en 2009 ;
- en 2008, le taux d'emploi des 55 – 64 ans était de 38,2 % en progression d'un point depuis 2003.