



# **GUIDE DES RETRAITES DE LA FONCTION PUBLIQUE AOUT 2014**

Le CRCP a établi ce guide afin d'apporter des informations et de la lisibilité sur le régime de retraite actuel des agents de la fonction publique de l'Etat, hospitalière et territoriale. Le système de financement des retraites est complexe, multiple, il repose sur la confiance et la transparence des réformes.

Ce guide vous permettra d'y voir plus clair sur l'impact des réformes qui se succèdent depuis 1993. Il vous aidera tout au long de votre vie active à anticiper, prévoir et préparer votre départ en retraite en fonction de votre choix de carrière et de parcours, les actifs d'aujourd'hui étant les retraités de demain.

Retrouvez toute l'actualité sur le site [http:// www.comptable-etat.fr](http://www.comptable-etat.fr)

# SOMMAIRE

1) Les trois piliers de la retraite : p.3

2) Réformes successives des retraites : p.4 à 5

- La réforme de Balladur de 1993
- La loi Fillon de 2003
- La réforme des retraites de 2010
- La réforme des retraites de 2014

3) Changements apportés par la réforme de 2014 : p.6 à p.11

- Pour les fonctionnaires titulaires
- Spécificité de la fonction publique
- Le niveau de cotisations
- Dispositif concernant les jeunes agents
- Pour les femmes fonctionnaires
- Pour les fonctionnaires handicapés
- Pour les fonctionnaires retraités
- Dispositif pour les carrières longues

4) L'information retraite : p. 12 à 16

- Le relevé individuel de situation (RIS)
- L'entretien individuel de situation (EIR)
- L'estimation indicative globale (EIG)

**ANNEXE 1** : comment bénéficier d'une retraite anticipée ? p.17 à 18

**ANNEXE 2** : cumul emploi-retraite p.19 à 21

**ANNEXE 3** : délai de séjour à respecter sur les postes comptables C1-C2/C3  
p.22 à p.33 (conditions à respecter)

**LEXIQUE DES RETRAITES** : p.34 à 35

# 1) LES TROIS PILIERS DE LA RETRAITE

Le système français des retraites est organisé en trois «piliers». Les deux premiers relèvent de la retraite obligatoire tandis que le troisième correspond à la retraite supplémentaire. La nature des deux premiers piliers diffère toutefois selon que les actifs sont fonctionnaires ou non.

**Premier pilier** : pour les agents de la fonction publique, pour les fonctionnaires d'Etat et la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL), pour les fonctionnaires territoriaux et pour les fonctionnaires hospitaliers, les régimes publics de retraite (le service des retraites de l'Etat -SRE -) versent la pension de base.

**Deuxième pilier** : depuis 2005, les agents publics cotisent à la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP). Ce régime, instauré par la loi FILLON de 2003 n'est pas à proprement parlé « complémentaire » mais plutôt « additionnel », l'assiette de cotisation n'étant pas la même. Pour leur retraite de base, les agents cotisent sur la base de leur traitement indiciaire tandis que les cotisations à la RAFP sont prélevées sur les primes et avantages dans la limite de 20% du montant du traitement indiciaire.

Ce système est propre aux fonctionnaires titulaires. Les agents non titulaires (contractuels, vacataires ou stagiaires) cotisent à la CNAV pour leur retraite de base et disposent d'un régime complémentaire dédié, l'Ircantec.

**Troisième pilier** : à côté des deux piliers de retraite obligatoire, il existe la retraite dite « supplémentaire ». Contrairement aux régimes de base et complémentaires basés sur le principe de la répartition (les actifs cotisent pour les retraités), les régimes supplémentaires relèvent de la capitalisation (l'affilié cotise pour lui-même). La grande majorité des retraites supplémentaires sont facultatives.

## 2) REFORMES SUCCESSIVES DES RETRAITES CONSEQUENCES POUR LES AGENTS PUBLICS

La réforme des retraites publiée au Journal Officiel du 21 janvier 2014 est la quatrième réforme majeure votée en 10 ans et la cinquième en 20 ans. Tous ces textes se situent dans la lignée du Livre Blanc de Michel ROCARD publié en 1991.

- **1-La réforme BALLADUR de 1993** : elle n'a pas concerné les fonctionnaires

La loi du 22 juillet 1993 a instauré pour les salariés et les indépendants un allongement de la durée de cotisation et une modification du mode de calcul des pensions du secteur privé.

- **2-La loi FILLON de 2003** : la loi du 21 août 2003 s'applique à la fois aux régimes de retraite du privé et du public.

Elle a instauré un alignement progressif de 2004 à 2008 de la durée de cotisation des agents de la fonction publique sur celle des salariés du privé. Par ailleurs, le nombre de trimestres exigé pour bénéficier d'une retraite à taux plein augmente à compter de 2009 pour atteindre 164 trimestres (41 ans ) en 2012. Les fonctionnaires sont également touchés par la mesure. Les pensions sont dorénavant revalorisées par rapport au niveau de l'inflation et non plus sur le point de l'indice de la fonction publique.

Extension au secteur public de la « décote » instaurée dans le secteur privé par la réforme Balladur : il s'agit d'une minoration appliquée sur les pensions en fonction du nombre de trimestres manquant par rapport à la durée de cotisation demandée. La « décote » est ramenée par la réforme FILLON de 2,50% à 1,25% par trimestre manquant pour les retraites liquidées à partir de 2015(1).La décote est supprimée si l'agent public atteint l'âge de la retraite à taux plein. Ce dernier est porté progressivement , comme pour les salariés du privé , de 65 à 67 ans d'ici 2022 pour les fonctionnaires dits « sédentaires » et pour les agents non titulaires ( stagiaires, contractuels ou vacataires).

#### **(1) minoration de 1,25% pour les retraites liquidées en 2014.**

Mise en place d'une « surcote » de 5% par annuité supplémentaire ( 4 trimestres de cotisation) pour les agents du privé et du public qui partent à la retraite avec un nombre de trimestres supérieurs à celui exigé pour leur classe d'âge.

Les retraités peuvent cumuler, sous certaines conditions , leur pension et une activité grâce au « cumul emploi retraite » ; les fonctionnaires ont accès au dispositif mais doivent remplir des critères spécifiques .( voir annexe 2 et <http://www.service-public.fr>)

Instauration d'une retraite anticipée pour « carrières longues » qui permet à tous les actifs , dont les fonctionnaires, qui ont commencé à travailler entre 14 et 16 ans et qui ont le nombre de trimestres demandés pour partir avant l'âge légal de départ à la retraite .Le décret du 2 juillet 2012 a étendu encore un peu plus le dispositif aux actifs ( y compris les fonctionnaires ) ayant débuté leur carrière professionnelle avant 20 ans. ( voir en annexe 1)

Création du régime de retraite additionnelle de la fonction publique(RAFP) : ce régime obligatoire de capitalisation en points réservé aux fonctionnaires est alimenté par des cotisations prélevées sur les primes et avantages perçus dans la limite de 20% de leur traitement indiciaire.

- **3-La réforme des retraites de 2010** :

La mesure principale de la loi du 9 novembre 2010 porte sur le recul de deux ans d'ici 2017 de l'âge légal de départ ( à partir duquel on est autorisé à partir à la retraite ) et de l'âge de

retraite à taux plein ( à partir duquel la décote n'est plus appliquée même si le nombre de trimestres de cotisation requis n'est pas réuni).

Comme les autres salariés ,l'âge légal de départ des fonctionnaires dits « sédentaires » est progressivement repoussé de 60 à 62 ans et l'âge à taux plein de 65 à 67 ans .Pour les agents « actifs » ( militaires ,policiers ..... ) les bornes d'âges sont reportées à 57 ans (au lieu de 55 ans ) pour l'âge légal et à 62 ans ( au lieu de 60 ans ) pour l'âge à taux plein.

Le niveau de cotisation des fonctionnaires est aligné sur celui des salariés .Ce « rattrapage » s'effectue par une hausse des cotisations vieillesse versées par les agents publics de 0,27 point par an jusqu'en 2020.

#### **- 4-La réforme des retraites du 21 janvier 2014 :**

Elle comporte des mesures de financement sur les court ,moyen et long termes , toutes destinées à atteindre l'équilibre financier du régime général de base des salariés en 2040.Parmi les mesures de court et moyen termes , le levier classique du niveau des cotisations a été utilisé. La réforme prévoit une hausse des cotisations vieillesse de 0,60 point de 2014 à 2017 , supportée à parité par les employeurs et les actifs.

Afin de dégager des ressources nouvelles , les majorations familiales de retraite ,jusqu'ici exonérées d'impôt , sont désormais intégrées dans les revenus à déclarer. La réforme joue également sur le niveau des prestations avec l'instauration du report de la revalorisation annuelle par rapport à l'inflation des retraites de base du 1<sup>er</sup> avril au 1<sup>er</sup> octobre .La mesure entrant en vigueur dès 2014 ,elle va entraîner cette année un gel des pensions de base durant six mois.

Pour le long terme, le troisième levier traditionnel , celui de la durée de cotisation , a été également exploité .A un nouveau recul des bornes d'âge , il a été préféré une augmentation progressive , de 2020 à 2035 ,du nombre de trimestres requis pour prétendre à une retraite à taux plein au rythme d'un trimestre supplémentaire tous les trois ans .La durée de cotisation va passer de 167 trimestres pour la génération née en 1958 à 172 trimestres pour les actifs nés à compter de 1973.L'ensemble de ces mesures est appliqué à tous les actifs , dont les fonctionnaires.

### **3) CHANGEMENTS APPORTES PAR LA REFORME DE JANVIER 2014**

#### **Pour les fonctionnaires titulaires**

La principale mesure de la loi sur les retraites du 20 janvier 2014, à savoir l'allongement de la durée de cotisation de 41,5 ans à 43 ans d'ici 2035, concerne les agents de la fonction publique, au même titre que les autres actifs.

Pour suivre l'augmentation de l'espérance de vie , il a été décidé d'ajouter un trimestre de cotisation de plus tous les trois ans pour pouvoir prétendre à une pension à taux plein ( sans décote) .Ce mécanisme démarre à compter de la génération de 1958 , c'est à dire celle autorisée à partir à la retraite dès 2020.

Les fonctionnaires nés en 1958, 1959, 1960 vont devoir cotiser 167 trimestres ( 41,75 annuités) , contre 166 trimestres (41,5 annuités ) pour ceux nés en 1957. Les agents publics nés en 1961 ,1962 et 1963 vont ,eux, devoir justifier de 168 trimestres (42 annuités) et ainsi de suite jusqu'à la génération 1973, qui va partir à la retraite en 2035 et qui devra cumuler 172 trimestres (43 annuités).

La durée de cotisation (43 ans) ne devrait sans doute plus augmenter au-delà. En effet, il a été estimé qu'à compter de 2035, le « pic » démographique de retraités consécutif au baby-boom sera absorbé.

Suite à la réforme des retraites de 2010 , l'âge légal est progressivement porté de 60 ans pour les fonctionnaires nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1951 à 62 ans pour ceux nés à compter de 1955. La même logique a été appliquée à l'âge de retraite à taux plein à partir duquel la décote est annulée même si le nombre de trimestres requis n'est pas atteint. Il passe ainsi de 65 ans pour les agents nés avant le 1<sup>er</sup> juillet 1955 à 67 ans à partir de la génération 1955. Ces bornes d'âge concernent les fonctionnaires « sédentaires ».

**Spécificité de la fonction publique :** pour pouvoir bénéficier d'une retraite publique, il faut justifier d'une durée minimum de services publics. Celle-ci était de 15 ans pour tous les fonctionnaires jusqu'à la réforme des retraites de 2010.

Depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2011, la durée minimum a été abaissée à deux ans pour les fonctionnaires sédentaires. La catégorie active connaît une augmentation de deux ans de sa durée minimum de services publics portée progressivement de 15 à 17 ans à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

Sont comptabilisés dans les services effectifs :

- les services accomplis en qualité de fonctionnaire stagiaire et titulaire,
- les services militaires,
- pour les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2013, les services accomplis en tant qu'agent non titulaires validés,
- les services accomplis au-delà de l'âge légal de départ à la retraite,
- pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers, les services accomplis sur un ou plusieurs emplois à temps non complet pour une durée hebdomadaire de travail d'au moins 28 heures,
- pour les enseignants, le temps passé en formation initiale à l'IUFM.

**Le niveau des cotisations change: 0,30 point de hausse des cotisations instaurée par la réforme de 2014, supportée par les fonctionnaires de 2014 à 2017.**

La principale mesure de financement de court et moyen termes instaurée par la réforme des retraites de 2013 passe par une hausse des cotisations. En effet, les cotisations vieillesse doivent augmenter de 0,60 points de 2014 à 2017, supportées à 50% par les employeurs et à 50% par les actifs.

Cette augmentation est répartie de la façon suivante pour les salariés : 0,15 point en 2014 et 0,05 point en 2015, 2016 et 2017. Pour les fonctionnaires, toutes catégories confondues, la répartition est différente : 0,06 point en 2014 et 0,08 point en 2015, 2016, 2017.

Pour rattraper le niveau des cotisations vieillesse des salariés, les agents publics subissent une hausse de 0,27 point par an jusqu'en 2020. A cela s'ajoute une hausse annuelle de 0,05 point jusqu'en 2016 pour financer, comme tous les actifs, l'extension du dispositif « carrières longues » mis en place par le décret signé le 2 juillet 2012.

Les fonctionnaires aux salaires modestes (entre 1 et 1,3 smic) devraient bénéficier en 2015 d'un allègement des cotisations sociales dont les modalités sont à préciser. Cette mesure a été censurée par une décision du Conseil Constitutionnel du 6 août 2014 pour le non-respect du principe d'égalité.

Il est rappelé que ces augmentations portent sur le traitement indiciaire et non sur les primes et avantages qui ne rentrent pas en compte dans le calcul de la pension de base des fonctionnaires. L'évolution des taux de cotisation pour la pension depuis 2010 est la suivante :

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Avant 2007	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85	7,85
Décret 2010	7,85	8,12	8,39	8,66	8,93	9,20	9,47	9,74	10,01	10,28	10,55
Décret 2013	-	-	-	-	9,14	9,46	9,78	10,05	10,32	10,59	10,86

### **Dispositif concernant les jeunes agents**

Pour aider les nouvelles générations à disposer de tous les trimestres requis pour obtenir une retraite à taux plein alors qu'elles vont subir au premier chef l'allongement de la durée de cotisation, la réforme des retraites de 2014 prévoit la création d'une aide de l'état au rachat des années d'études supérieures réservée aux jeunes actifs, y compris fonctionnaires.

Les jeunes agents vont bénéficier d'un rabais de 1000 euros sur les rachats de trimestres au titre de leurs années d'études supérieures validées par un diplôme. Cette aide de l'Etat sera octroyée dans les dix premières années de la vie active et limitée au rachat de quatre trimestres.

Depuis la loi Fillon de 2003, tous les régimes de retraite, dont les régimes publics, donnent la possibilité à leurs assurés de racheter jusqu'à 12 trimestres de cotisation ( soit 3 annuités) au titre de leurs années d'enseignement supérieur. A condition, toutefois, que ces dernières aient été validées par un diplôme. Les années de classe préparatoire aux concours des écoles d'ingénieurs et de commerce sont toutefois prises en compte même si elles ne délivrent pas de diplôme. Le coût du rachat des trimestres est élevé ( près de 2000 euros par trimestre ) ;le montant maximum du rabais sur le rachat d'années d'études octroyé aux jeunes agents s'élève à 4000 euros.

### **Pour les femmes fonctionnaires**

Dans le cadre du dispositif dit « carrières longues » qui permet aux actifs ( dont les fonctionnaires) ayant commencé à travailler avant 20 ans ( depuis le décret Hollande du 2 juillet 2012 ) et justifiant de tous leurs trimestres de cotisation de partir plus tôt à la retraite , les femmes pourront valider quatre trimestres au titre de la maternité contre deux auparavant.

### **Pour les fonctionnaires handicapés**

Depuis la réforme des retraites de 2010, les personnes handicapées avaient la possibilité de liquider leurs droits à la retraite dès 55 ans à condition de justifier d'une incapacité permanente (IP) d'au moins 80% ou de bénéficier de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. La délivrance de la RQTH étant très restrictive et la situation de handicap étant constatée à partir d'un IP de 50%, les personnes handicapées, dont celles travaillant dans la fonction publique peuvent , dès le 1er février 2014 , partir à la retraite à 55 ans si elles présentent une incapacité d'au moins 50% et ce, sans justifier de la RQTH .

Il n'y a plus de décote à partir de 62 ans pour les personnes présentant une incapacité de 50% .

Les aidants familiaux, qui exercent une activité à temps partiel ou se consacrent de manière permanente à l'aide d'un enfant ou d'un adulte lourdement handicapé (au moins 80%d'IP), bénéficient de l'affiliation gratuite et obligatoire à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) .L'affiliation à l'AVPF était jusqu'à présent soumise à condition de ressources ( pas plus de 2000 euros mensuels de revenus pour le couple) .La réforme des retraites a supprimé ce critère.

Le texte a également étendu la majoration de trimestres pour les aidants. Un aidant, qui poursuit une activité professionnelle tout en assumant la charge d'un enfant lourdement handicapé, bénéficie d'un trimestre de cotisation supplémentaire tous les 30 mois d'éducation, dans la limite de 8 trimestres. Cette possibilité est étendue aux aidants actifs en charge d'un adulte lourdement handicapé.

### **Pour les fonctionnaires retraités**

La réforme des retraites de 2014 prévoit plusieurs mesures qui concernent les retraités , dont les anciens agents de la fonction publique .Il a été décidé que la revalorisation annuelle par



rapport à l'inflation des retraites de base, dont celles servies par le SRE et la CNRACL ,était repoussée du 01/04/2014 au 01/10/2014 .

Ce décalage dans le temps est mis en place dès 2014. Il va entraîner un gel des pensions de base durant 6 mois, dont celles des fonctionnaires. Ce report concerne les pensions de droits directs et de réversion supérieures à 1200 euros bruts .En revanche, les pensions d'invalidité et l'allocation de solidarité aux personnes âgées (ASPA), qui remplacent le minimum vieillesse depuis 2006, continueront à être revalorisées au 1<sup>er</sup> avril. L'ASPA va même bénéficier de deux revalorisations en 2014, une le 1<sup>er</sup> avril et la seconde le 1<sup>er</sup> octobre.

Les fonctionnaires retraités connaissent également à compter de l'année 2014 une fiscalisation de leurs majorations familiales .Jusqu'à présent, les bonifications octroyées aux parents ayant élevé 3 enfants et plus étaient exonérés d'impôts.

Désormais ces « bonus » versés aux pères et aux mères doivent être intégrés aux revenus à déclarer au même titre que les pensions. Chez les agents publics, la majoration s'élève à 10% pour trois enfants et à 5% supplémentaires par enfant à partir du 4<sup>ème</sup>. Un fonctionnaire à la retraite, père ou mère de cinq enfants voit ainsi sa pension majorée de 20% (10+5+5). La mesure est effective dès la déclaration 2014 portant sur les revenus 2013. En cas de déclaration commune dans le cadre d'un couple de fonctionnaires mariés, l'homme et la femme devront intégrer, chacun, leurs majorations dans le montant des pensions perçues.

Enfin, la réforme des retraites opère une refonte du cumul emploi retraite (CER). Ce dispositif, instauré par la loi Fillon de 2003, et accessible aux fonctionnaires retraités, permet de percevoir une pension tout en continuant à avoir (à temps partiel ou à temps plein ) une activité professionnelle . Ce dispositif permet d'améliorer sensiblement ses revenus à la retraite.

Depuis 2009, il n'existe plus de délai de carence entre le départ à la retraite et le CER, ni de plafond de revenus. En revanche, pour en bénéficier, il faut toujours avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite (ce qui exclut les bénéficiaires du dispositif « carrières longues »), justifier de tous ses trimestres de cotisation requis pour le taux plein et avoir liquidé l'ensemble de ses retraites françaises et étrangères.

Toutefois jusqu'au 31 décembre 2014, il est possible d'avoir accès au CER sans avoir l'âge légal si le pensionné change de statut. C'est le cas si un fonctionnaire devient salarié ou indépendant .Dans ce cas, tout en percevant sa pension, l'ex-agent cotise, dans le cadre de sa nouvelle activité, à un nouveau régime et se constitue ainsi de nouveaux droits à la retraite. La réforme des retraites abolit cette possibilité puisque, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, il faudra liquider tous ses droits à la retraite pour prétendre au cumul emploi retraite.

S'il change de statut, le fonctionnaire retraité continuera à verser des cotisations vieillesse mais « à fonds perdus », sans générer de nouveaux droits, à l'exception des militaires retraités.

Pour permettre à tous les actifs, dont les agents de la fonction publique, d'avoir une vision plus précise de leur future pension, la loi du 20 janvier 2014 prévoit la création d'un compte

individuel retraite en ligne. Ce compte permettra, via un espace sécurisé sur un site internet, de connaître en temps réel le nombre de ses trimestres de cotisation à tous les régimes de retraite obligatoires qu'ils soient de base ou complémentaires.

Outre le relevé de ses droits acquis, l'assuré aura accès à des renseignements sur les démarches à suivre pour liquider sa pension. Grâce à une interface spécifique, il pourra contacter ses différents régimes d'affiliation et leur transmettre des informations : par exemple, un changement d'adresse ou l'arrivée d'un nouvel enfant.

Le compte individuel de retraite devrait également permettre d'accéder à un simulateur de pensions futures en ligne. Il permettra aux actifs d'estimer, à partir de 45 ans, le montant de leur pension, en fonction des choix de carrière qu'ils envisagent d'effectuer. Une première version du simulateur est prévue en 2015. Toutefois, les comptes individuels retraite ne devraient pas être opérationnels avant 2017.

### **Dispositif pour les carrières longues**

Ce dispositif a été créé par la loi de 2003 et mis en place à compter de 2004. Il permet aux assurés ayant démarré leur activité très jeunes de partir à la retraite avant 60 ans, sous réserve d'avoir validé une durée d'assurance suffisamment longue auprès des régimes d'assurance vieillesse.

La réforme de 2012 a maintenu ce dispositif de départ anticipé et l'a élargi aux assurés ayant démarré leur activité avant 20 ans leur permettant un départ à partir de 60 ans.

#### **- Conditions de durée d'assurance en début de carrière :**

Pour satisfaire aux conditions d'assurance, il faut :

. soit une durée d'assurance d'au moins 5 trimestres à la fin de l'année au cours de laquelle est survenu le 16<sup>ème</sup>, 17<sup>ème</sup> ou le 20<sup>ème</sup> anniversaire.

. soit si le fonctionnaire est né au cours du quatrième trimestre une durée d'assurance d'au moins 4 trimestres à la fin de l'année de laquelle est survenu le 16<sup>ème</sup>, 17<sup>ème</sup> ou 20<sup>ème</sup> anniversaire.

Le principe retenu est le nombre de trimestres nécessaires pour une durée d'assurance à taux plein (c'est-à-dire sans application d'une décote) pour une année de naissance donnée majorée d'un nombre de trimestres variable selon l'âge à la date du départ anticipé.

#### **- Condition de durée d'assurance cotisée :**

Les tableaux ci-dessous vous indiquent le nombre de trimestres d'assurance et de cotisation nécessaires pour partir « pour carrière longue » selon l'année de naissance de l'assuré.

Année de naissance	Age de départ	Trimestres cotisés	Début d'activité
<b>1952</b>	56 ans	172	Avant 16 ans
	58 ans	168	Avant 16 ans
	59 ans et 4 mois	164	Avant 17 ans
<b>1953</b>	60 ans	164	Avant 20 ans
	56 ans	173	Avant 16 ans
	58 ans et 4 mois	169	Avant 16 ans
	59 ans et 8 mois	165	Avant 17 ans
<b>1954</b>	60 ans	165	Avant 20 ans
	56 ans	173	Avant 16 ans
	58 ans et 8 mois	169	Avant 16 ans
<b>1955</b>	60 ans	165	Avant 20 ans
	56 ans et 4 mois	174	Avant 16 ans
	59 ans	170	Avant 16 ans
<b>1956</b>	60 ans	166	Avant 20 ans
	56 ans et 8 mois	174	Avant 16 ans
	59 ans et 4 mois	170	Avant 16 ans
<b>1957</b>	60 ans	166	Avant 20 ans
	57 ans	174	Avant 16 ans
	59 ans et 8 mois	166	Avant 16 ans
<b>1958</b>	60 ans	166	Avant 20 ans
	57 ans et 4 mois	174	Avant 16 ans
	60 ans	166	Avant 20 ans
<b>1959</b>	57 ans et 8 mois	174	Avant 16 ans
	60 ans	166	Avant 20 ans
<b>1960</b>	58 ans	174	Avant 16 ans
	60 ans	166	Avant 20 ans

**NOTA : pour les personnes nées entre 1956 et 1960, les durées d'assurance cotisée sont données à titre indicatif.( les décrets d'application ne sont pas encore parus- cf. annexe 1).**

## **4) L'INFORMATION RETRAITE**

La loi Fillon de 2003 a amélioré le droit d'information des assurés sur leur retraite en instaurant deux outils pour les aider à mieux appréhender leur future pension :le relevé individuel de situation (**RIS**) et l'estimation indicative globale ( **EIG** ).

La réforme de 2010 a complété le dispositif en donnant la possibilité aux assurés de demander un entretien information retraite (**EIR**) auprès de leur caisse de retraite. Les

fonctionnaires titulaires peuvent ainsi effectuer la demande auprès du SRE ou de la CNRACL, et les agents non titulaires auprès de la CNAV ou de l'IRCANTEC .

**- Le RIS : 35 ans, c'est l'âge à partir duquel les assurés reçoivent leur relevé individuel de situation, puis tous les cinq ans.**

Le relevé individuel de situation est mis en place depuis le second semestre 2007. Il s'agit d'un relevé qui recense tous les éléments de carrière de l'assuré. Il est transmis automatiquement par courrier tous les cinq ans à compter des 35 ans de l'affilié, sans que celui-ci n'ait besoin de faire de démarche spécifique.

Depuis 2008, il est possible d'effectuer une demande par courrier ,téléphone ou mail auprès de l'un des régimes de retraite dans lequel vous cotisé ou avez cotisé ( à l'exception des régimes auprès desquels vous percevez déjà une pension ). Certains régimes ,comme la CNAV , proposent un formulaire de demande téléchargeable sur leur site internet . Une seule demande suffit : le régime sollicité se chargera de trouver les autres régimes auxquels vous avez cotisé , de reconstituer l'ensemble de votre situation et de vous adresser une réponse portant sur l'ensemble de vos droits. Il est autorisé de demander un relevé seulement tous les deux ans.

**Comme les autres actifs, les fonctionnaires vont disposer à compter de 2017 d'un compte individuel retraite sur internet.** Grâce à un espace sécurisé ,l'agent pourra consulter le nombre de trimestres qu'il a cotisé ,réactualiser sa situation personnelle ,simuler le montant de sa future pension et demander une liquidation unique de ses retraites.

**Le RIS** recense l'ensemble des informations prises en compte ou susceptibles d'être prises en compte pour déterminer le calcul de la pension :les régimes dans lesquels vous avez acquis des droits à la retraite ,les éléments de rémunération ,le nombre de trimestres ou de points (selon les régimes ) acquis , le nombre d'enfants , la période de service militaire..... Il est conseillé de vérifier les données consignées dans le RIS ;(voir conseils donnés dans les Echos du Comptable de 01/2014 disponible sur le site <http://www.comptable-etat.fr>). En cas d'erreur ou d'oubli ,le mieux est de contacter le régime de retraite concerné. Si une modification est nécessaire ,le régime contacté se chargera de la faire et d'en informer les autres régimes.

Le service de retraite de l'Etat ( SRE) a un projet de mise en place d'un compte individuel retraite sur Internet dans lequel l'agent pourra faire des simulations de droits à la retraite et, une fois retraité ,consulter ses bulletins de pensions.

**- L'EIR : 45 ans, c'est l'âge à partir duquel les assurés peuvent demander un entretien individuel retraite.**

Depuis 2012, tout assuré en activité ou non, âgé de 45 ans au moins et ayant acquis des droits dans un régime obligatoire français, peut bénéficier d'un entretien information retraite ; également appelé rendez-vous de mi-carrière. Vous pouvez en faire la demande auprès de l'un des régimes de base ou complémentaires auxquels vous êtes affilié.

**Si vous avez des interrogations sur une partie antérieure de votre carrière, vous pouvez en solliciter un autre.**

**- L'EIG :**

Comme le RIS, l'estimation indicative globale est envoyée, sans démarche spécifique, par courrier tous les cinq ans à compter de 55 ans de l'assuré. Elle comprend le relevé individuel auquel est ajoutée une évaluation du montant total des pensions servies par les régimes obligatoires de base et complémentaires.

Plusieurs estimations sont données.

D'abord, le montant à l'âge légal, c'est-à-dire l'âge (qui peut varier selon les régimes) à partir duquel l'actif est autorisé à partir à la retraite. Attention : le dispositif « carrières longues » qui permet aux assurés qui ont commencé à travailler jeune de partir plus tôt n'est pas pris en compte. Si le nombre de trimestres exigés pour une retraite à taux plein n'est pas atteint une décote est appliquée. Puis les montants sont estimés pour chaque année comprise entre l'âge légal de départ (62 ans à partir de 2017) et l'âge du taux plein (sans décote)

Enfin, est indiqué le montant à l'âge de retraite à taux plein (67 ans à partir de 2017).

Ces estimations sont effectuées en partant du principe que la situation professionnelle et personnelle de l'assuré n'évolue pas et en se basant sur le mode de calcul des pensions en vigueur. Ces informations sont seulement indicatives et n'ont aucune valeur d'engagement contractuel de la part du ou des organismes de retraite concernés.

## **CONCLUSION**

Instauré par la réforme des retraites promulguée en janvier 2014, le comité de suivi des retraites rend un avis annuel destiné à évaluer si le système s'éloigne de ses objectifs. L'avis émis en juillet 2014 est le suivant : l'objectif d'un retour à l'équilibre pour les retraites d'ici à 2020 « reste accessible » mais l'avenir des complémentaires AGIRC-ARRCO est plus préoccupant.

L'Institut des Politiques Publiques travaille sur un projet de modélisation des comportements de départ à la retraite des fonctionnaires. Il a pour but de modéliser et de simuler les comportements de départ en retraite dans la fonction publique.

L'objectif de ce projet est d'analyser les comportements de départ en retraite des agents, civils ou militaires, de la fonction publique d'Etat. A partir des données sur les flux de liquidation du Service des Retraites de l'Etat (SRE), différents modèles de départs en retraite vont être estimés et testés pour leur capacité prédictive. Les réformes récentes du système de retraite français ont modifié en profondeur les incitations au départ en retraite dans la fonction publique.

Ces évolutions dans le barème des droits à pension pourront être exploitées dans la mise en œuvre des estimations des modèles de comportement de départ en retraite. La modélisation doit servir de base aux prévisions des dépenses publiques de retraites menées par la Direction du Budget, notamment dans le cadre d'évaluation ex -ante des réformes du système de retraite.

La disposition phare de la loi du 21 janvier 2014 est l'allongement de la durée de cotisation de 41,5 à 43 ans qui touchent tous les actifs dont les fonctionnaires. A partir de 2020, le nombre de trimestres nécessaires pour percevoir une retraite à taux plein (sans décote) va augmenter au rythme d'un trimestre supplémentaire tous les trois ans jusqu'en 2035. Les actifs nés en 1958 devront ainsi justifié de 167 trimestres, ceux nés en 1961 de 168 trimestres, ceux nés en 1964 de 169 trimestres, ceux nés en 1967 de 170 trimestres, ceux nés en 1970 de 171 trimestres et enfin, ceux nés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 1973 de 172 trimestres.

Selon les experts de l'OCDE, l'âge de la retraite sera en moyenne d'au moins 67 ans d'ici 2050 dans la plupart des pays de l'OCDE. Un constat démographique et mathématique implacable ! Celui-ci conduit à développer des solutions de retraite par capitalisation car bon nombre de jeunes actifs prennent conscience d'une diminution progressive des pensions de retraite et de l'importance d'épargner plus et plus tôt.

\*  
\*       \*

## **RENSEIGNEMENTS ET SITES UTILES POUR EN SAVOIR PLUS**

-ULYSSE DGFIP : simulateur mis en ligne (les agents—vie de l'agent---cliquer sur le site de la mission retraite (DRESG)

Site retraite de BERCY : [http:// www.pensions.bercy.gouv.fr](http://www.pensions.bercy.gouv.fr)

- Code des pensions civiles et militaires de retraite (nouvelle version à venir au 1<sup>er</sup> janvier 2015) : [www.legifrance.gouv.fr](http://www.legifrance.gouv.fr) (tous les décrets d'application sont sur le site).

-L'AFCM consent des prêts aux retraités adhérents cotisants , depuis plus de 5 ans ,sur le point de prendre leur retraite ou retraités depuis moins d'un an. ([www.afcm.fr](http://www.afcm.fr))

-Les notes de l'IPP (Institut des politiques publiques : <http://www.ipp.eu/fr/publications>) – Suivre les travaux innovants de ce nouvel institut pour mettre au point un nouveau système de calcul des retraites à horizon 2060, qui bouleverse les schémas classiques de calcul.

-Organisation de stages de préparation à la retraite par les mutuelles et les services sociaux du MINEFI.

-MFP Retraite ([www.mfp-retraite.fr](http://www.mfp-retraite.fr)) organise depuis plusieurs années des stages de préparation à la retraite dans différents centres de vacances ( pays basque, Val de Loire, var , Sologne.....) .Ils sont accessibles aux agents des différents Ministères : finances publiques, agriculture, justice, intérieur.....).

Ils ont pour but de préparer au mieux le passage de la vie active à la retraite ,période à laquelle il est important de se préparer afin de l'aborder dans les meilleures conditions possibles.

A titre d'exemple, MFP Retraite a organisé :

- en 2013, un stage intitulé : « Réussir votre retraite » permettant de rencontrer des professionnels :médecin, kinésithérapeute , ou éducateur sportif, juriste ou notaire.....
- en 2014, un stage intitulé : « Nutrition ,forme et santé » en partenariat avec la Chambre de Métiers et de l'Artisanat du Var dont l'objectif est d'apprendre les bases de la nutrition pour permettre de réaliser ensuite chez soi des repas équilibrés alliant plaisir et santé : stage accompagné par un médecin diététicien et un professeur de cuisine ( avec atelier de mise en pratique).

A NOTER : la participation financière de MFP Retraite au prix du stage sous la forme d'une allocation prévention de 40% à près de 50% suivant le type de stage et son coût.

\*

\*

\*

*DOCUMENT CREE PAR LE CERCLE DE REFLEXION DES COMPTABLES PUBLICS*

# ANNEXES

**Annexe 1** : comment bénéficier d'une retraite anticipée ?

- 1) dispositif carrières longues
- 2) retraite anticipée pour handicap
- 3) retraite anticipée pour les parents d'un enfant handicapé

**Annexe 2** : conditions pour cumuler une retraite et un emploi

**Annexe 3** : délai de séjour à respecter sur les postes comptables C1, C2/C3 de la DGFIP (conditions à respecter par les cadres en fin de carrière pour le 1<sup>er</sup> semestre 2015)



## **ANNEXE 1**

### **COMMENT BENEFICIER D'UNE RETRAITE ANTICIPEE ?**

Les agents de la fonction publique disposent de trois dispositifs leur permettant de partir avant l'âge légal de départ à la retraite (porté à 62 ans d'ici 2017) : la retraite à 60 ans pour carrières longues, la retraite pour handicap et la retraite de parent d'un enfant handicapé. Contrairement aux deux premiers, le troisième dispositif est réservé aux seuls fonctionnaires titulaires.

Ces trois dispositifs sont en vigueur dans les trois fonctions publiques ( Etat ,territoriale et hospitalière).

#### **1) Le dispositif « carrières longues »**

La loi FILLON de 2003 a instauré le dispositif « carrières longues » qui permet à tous les actifs (dont les fonctionnaires) ayant démarré dans la vie active avant 16 ans de partir à la retraite avant l'âge légal à condition de justifier des trimestres de cotisation requis dans leur classe d'âge.

La réforme des retraites de 2010 a élargi le dispositif aux actifs ayant commencé à travailler avant 17 ans, et le décret du 2 juillet 2012 à ceux ayant débuté avant 20 ans.

Concrètement, sont pris en compte non seulement le nombre total de trimestres cotisés mais également le nombre de trimestres validés avant le 16<sup>ème</sup>, 17<sup>ème</sup> et 20<sup>ème</sup> anniversaire. Ainsi ,l'agent devra justifier d'au moins 5 trimestres d'assurance à la fin de l'année de ses 16,17,ou 20 ans ,ou d'au moins 4 trimestres dans l'année de ses 16,17 ou 20 ans , si vous êtes nés au 4<sup>ème</sup> trimestre .Les périodes de service national ( dans la limite de 4 trimestres ),de congé de maternité (dans la limite de 4 trimestres ) et de chômage ( dans la limite de 2 trimestres ) sont comptabilisées.

A titre d'exemple , les fonctionnaires nés en 1955 peuvent partir à 58,4 ans s'ils disposent de 169 trimestres ,dont 5 trimestres validés à la fin de leur 16<sup>ème</sup> année ou 4 trimestres dans l'année des 16 ans .Ils peuvent partir à 59,8 ans s'ils ont cotisés 165 trimestres ,dont 5 trimestres à la fin de leur 17<sup>ème</sup> année ou 4 trimestres dans l'année des 17 ans .Ils partiront seulement à 60 ans s'ils justifient de 165 trimestres ,dont 5 trimestres à la fin de la 20<sup>ème</sup> année ou 4 trimestres dans l'année des 20 ans.

Dans tous les cas il est conseillé de se renseigner auprès de la direction des ressources humaines de son administration. Si la demande de retraite anticipée pour carrière longue est acceptée, le fonctionnaire titulaire percevra alors une pension versée par le Service des Retraites de l'Etat (SRE) s'il dépend de la fonction publique d'Etat ou de la caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) s'il dépend de la fonction publique territoriale ou hospitalière. En revanche, il lui faudra attendre d'avoir atteint l'âge légal pour toucher les rentes versées par le régime de retraite additionnelle de la fonction publique(RAFP).

## 2) La retraite anticipée pour handicap

Depuis le 1<sup>er</sup> février 2014, les fonctionnaires titulaires et non titulaires peuvent partir à la retraite dès 55 ans s'ils justifient d'une incapacité permanente (IP) d'au moins 50% et d'une durée d'assurance minimum. Celle-ci comprend les trimestres validés tous régimes confondus, y compris ceux cotisés avant le handicap. La durée d'assurance dépend de l'âge de départ choisi et de l'année de naissance de l'assuré. Elle varie de 21 ans (84 trimestres) à 31,5 ans (126 trimestres).

Avant la loi sur les retraites du 20 janvier 2014, les agents devaient justifier d'une IP d'au moins 80% ou de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH). Pour accéder à la RQTH, il faut adresser un dossier rempli à la maison départementale des personnes handicapées (MDPH) de son département. Ce dossier est à retirer auprès des MDPH, des services sociaux des mairies ou des associations de personnes handicapées. Il s'agit du même document que celui servant aux demandes d'allocation adulte handicapé (AAH) et de carte d'invalidité.

## 3) La retraite anticipée pour les parents d'un enfant handicapé

Ce dispositif est ouvert aux fonctionnaires d'Etat, territoriaux et hospitaliers titulaires, parents d'un enfant âgé de plus d'un an atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%. Il peut s'agir de l'enfant du conjoint de l'agent, ou d'un enfant ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur du fonctionnaire ou de son conjoint, d'enfant placé sous tutelle du fonctionnaire ou de son conjoint (si la tutelle s'accompagne de la garde effective et permanente) ou d'un enfant recueilli par le fonctionnaire ou son conjoint ayant assumé sa charge effective et permanente.

**Toutefois, pour être pris en compte, l'enfant autre que celui dont le fonctionnaire est le parent, doit avoir été élevé, à la date de la demande en retraite, pendant au moins 9 ans avant son 16<sup>ème</sup> anniversaire ou avant l'âge auquel il a cessé d'être à la charge du fonctionnaire ou de son conjoint.**

Pour bénéficier du dispositif, l'agent doit justifier d'au moins 15 ans de services et de périodes d'interruption (d'au moins 2 mois) ou de réduction de son activité pour l'enfant.

Dans le premier cas, il peut s'agir d'un congé de maternité, d'un congé d'adoption, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale, d'un congé parental ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Dans le second cas, l'activité professionnelle doit avoir été réduite dans le cadre d'un temps partiel de droit pour donner des soins à un enfant handicapé à 50% pendant au moins 4 mois consécutifs, ou à 60% pendant au moins 5 mois consécutifs ou à 70% pendant au moins 7 mois consécutifs.

**Quoiqu'il en soit, le mieux est de s'informer auprès de la DRH de son administration.**

*DOCUMENT CREE PAR LE C.R.C.P*

## **RETRAITE D'UN FONCTIONNAIRE**

### **Cumul emploi - retraite de base**

#### **1) Le principe**

Les fonctionnaires et les agents non titulaires peuvent cumuler leur pension de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle. Le cumul peut être intégral ou partiel. Pour les agents non titulaires relevant du régime général de la Sécurité sociale, le cumul s'effectue selon les conditions applicables dans ce régime. Cette page précise les conditions de cumul applicables aux seuls fonctionnaires.

- Reprise d'une activité dans la fonction publique
- Reprise d'une activité hors fonction publique
- Pensionnés invalides et titulaires de pension de réversion
- Démarches à effectuer par le retraité
- Services en ligne et formulaires
- Où s'adresser ?
- Références

#### **2) Reprise d'une activité dans la fonction publique**

##### **- Principe**

Les conditions de cumul d'une pension de retraite de base avec les revenus d'une activité dans la fonction publique varient en fonction de l'âge du fonctionnaire et du montant de sa retraite.

##### **- Cumul intégral**

Le fonctionnaire peut intégralement cumuler sa pension de retraite de base avec les revenus tirés de la reprise d'une activité dans la fonction publique :

- à partir de l'âge légal minimum de départ à la retraite, s'il bénéficie d'une retraite à taux plein,
- ou à partir de l'âge légal limite d'activité.

**À noter :** la reprise d'activité dans la fonction publique ne peut s'effectuer qu'en qualité d'agent non titulaire.

##### **- Cumul partiel**

Le fonctionnaire n'ayant pas atteint l'âge limite d'activité ou ne bénéficiant pas d'une retraite à taux à plein peut cumuler sa pension de retraite de base avec les revenus tirés de la reprise d'une activité dans la fonction publique à condition que ses revenus d'activité ne dépassent pas un certain plafond.

Ce plafond est fixé au tiers du montant annuel brut de la pension de retraite, majoré de 6 941,40 €.

Si la rémunération d'activité est supérieure à ce plafond, l'excédent est déduit du montant de la pension.

#### - **Reprise d'une activité hors fonction publique**

Le fonctionnaire retraité peut intégralement cumuler sa pension de retraite de base :

- avec les revenus tirés de la reprise d'une activité dans le secteur privé, quel que soit son âge et le montant de sa pension,
- avec les revenus tirés de l'exercice d'une activité artistique ou d'une profession libérale,
- avec les revenus tirés de la participation à des activités juridictionnelles ou à des instances consultatives ou délibératives.

#### - **Pensionnés invalides et titulaires de pension de réversion**

Le fonctionnaire titulaire d'une pension pour invalidité ou d'une pension de réversion peut intégralement cumuler sa pension de retraite avec des revenus d'activité.

#### - **Démarches à effectuer par le retraité**

Il est recommandé au retraité qui envisage de reprendre une activité professionnelle de consulter au préalable :

- le service des retraites de l'État, s'il est un ancien fonctionnaire d'État,
- ou la caisse nationale de retraite des agents des collectivités territoriales (CNRACL), s'il est ancien fonctionnaire territorial ou hospitalier.

Le retraité doit indiquer son nom et ses numéros de sécurité sociale et de pension.

Toute activité professionnelle doit être déclarée auprès de la caisse de retraite dont dépend le fonctionnaire.

Le retraité doit produire les éléments d'information et pièces justificatives suivants :

- nom et adresse de l'employeur auprès duquel il exerce une activité,
- date de début de cette activité,
- montant et nature des revenus professionnels,
- bulletins de salaire (ou tout document justificatif des revenus perçus),
- noms et adresses des autres organismes de retraite, de base et complémentaires, qui lui servent une pension.

## Services en ligne et formulaires

- Simulateur de calcul : estimer le revenu cumulable avec votre pension  
Module de calcul

### Où s'adresser ?

- Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL)
  - Rue du Vergne
  - 33059 Bordeaux cedex
  - Tél. : +33 (0)5 56 11 33 35 du lundi au vendredi de 9h00 à 16h00
- Centre de retraites des fonctionnaires de l'État, magistrats et militaires

### Références

- Code des pensions civiles et militaires de retraite : Articles L77, L84 à L86-1, R91, R92
- Décret n°2003-1306 du 26 décembre 2003 relatif au régime de retraite des fonctionnaires affiliés à la Caisse nationale de retraites des agents des collectivités locales : Articles 57, 58
- Circulaire 2009/45 du 10 février 2009 relative aux règles applicables en matière de cumul emploi retraite

*DOCUMENT CREE PAR LE CRCP*

## ANNEXE 3

### De la note DGFIP ( RH1B) du 17 juillet 2014 concernant les mouvements sur les postes comptables C1.(1<sup>er</sup> semestre 2015)

#### MUTATIONS A EQUIVALENCE SUR LES POSTES COMPTABLES DE CATEGORIE C1

#### **1. Les conditions de gestion pour demander un poste en mutation à équivalence**

##### **1.1. L'avis du directeur**

L'avis du directeur est systématiquement requis pour les demandes de mutations à équivalence sur les emplois de catégorie C1.

Cet avis devra être suffisamment explicite et préciser clairement s'il est favorable ou défavorable à la candidature du cadre.

L'avis favorable ne peut être assorti de réserves. S'il mentionne des conditions, ces dernières ne seront pas prises en compte.

L'avis défavorable doit être dûment motivé par des éléments tangibles et factuels.

L'avis sera obligatoirement communiqué au cadre concerné dans les huit jours suivant l'avis porté par le directeur, préalablement à la transmission au bureau RH-1B.

##### **1.2. Le délai de séjour à respecter pour pouvoir demander une mutation à équivalence de grade au premier semestre 2015**

###### **1.2.1. Principe**

Les délais de séjour à respecter pour pouvoir demander une mutation à équivalence de grade au premier semestre 2015 sont les suivants :

⚡ Un cadre en fonction sur un emploi C1 hors échelle lettre (postes classés CSC1-HEC à CSC3-HEA) doit être sur son poste depuis au moins 3 ans, pour pouvoir muter au 1<sup>er</sup> semestre 2015.

⚡ Un cadre en fonction sur un emploi C1 hors échelle chiffre (postes classés CSC4-HEA1-ex 1040 et CSC5-1015) doit occuper son poste depuis au moins 2 ans pour pouvoir muter au 1<sup>er</sup> semestre 2015.

Cette durée est calculée à partir de la date d'arrivée sur le dernier poste comptable attribué au cadre, jusqu'à la date d'ouverture du poste demandé.

Exemple : un cadre est actuellement indicié C1 CSC3-HEA depuis le 1<sup>er</sup> avril 2012. Il pourra donc prétendre aux seuls postes se libérant à compter du 1<sup>er</sup> avril 2015.

###### **⚡ Situation des cadres en fin de carrière :**

Il est attendu des cadres en fin de carrière qu'ils puissent exercer **au moins 24 mois sur leur nouvel emploi C1 avant leur départ effectif en retraite**. Les

demandes des cadres ne pouvant satisfaire à cette exigence ne seront pas examinées.

⌘ Situation des chefs de service de publicité foncière conservateurs des hypothèques :

Les chefs de service de publicité foncière conservateurs des hypothèques restent tenus par leur engagement de départ initial. En cas de mouvement à équivalence, il sera attendu des cadres CH qu'ils puissent dérouler un délai de séjour de droit commun sur leur nouvel emploi, avant le terme de leur engagement de départ.

### **1.2.2. Aménagements au délai de séjour**

#### **1.2.2.1. Rapprochement de conjoint ou familial**

Le dispositif de rapprochement de conjoint ou familial n'est pas applicable aux cadres affectés sur un poste comptable C1.

#### **1.2.2.2. Repositionnement des cadres sur des emplois comptables en adéquation avec leur indice personnel**

⌘ Le repositionnement des cadres affectés sur des postes déclassés :

Suite au reclassement du 1er janvier 2012 et suite à la redistribution des indices CH, certains cadres ont bénéficié jusqu'au mouvement du second semestre 2014 (soit pendant 3 ans ou 6 campagnes de mouvement) d'une priorité absolue pour se repositionner sur un poste correspondant à l'indice initialement acquis.

Les cadres qui n'auraient pu se repositionner sur un emploi comptable en adéquation avec leur grade personnel continuent, à titre exceptionnel, à bénéficier de cette priorité absolue dans le cadre du présent mouvement. Il ne sera exigé aucun délai de séjour de la part des cadres bénéficiant d'une telle priorité.

Les cadres CH affectés sur un SPF déclassé ne sont pas concernés par ce dispositif en ce qu'ils profitent d'un droit au maintien sur leur poste jusqu'au terme de leur engagement de départ.

⌘ Le repositionnement des cadres lorsque les postes sur lesquels ils sont affectés sont reclassés à la hausse :

En cas de reclassement à la hausse du poste comptable sur lequel il est affecté et lorsqu'il a pu bénéficier du grade ou de l'indice associés au poste, le cadre se voit appliquer le délai de séjour de droit commun applicable au nouvel indice dont il bénéficie avec, comme date de départ du délai de séjour, la date d'arrivée sur le poste d'origine.

Les cadres qui ne sont pas susceptibles de bénéficier d'une promotion sur place disposent d'une priorité absolue pour se repositionner sur un poste correspondant à l'indice initialement acquis.

Aucun délai de séjour ne sera exigé des cadres bénéficiant d'une telle priorité.

## **2. Les règles d'interclassement des demandes de mutation à équivalence**

Selon la procédure habituelle appliquée à l'ensemble des mouvements, les demandes de mutation sur les postes comptables C1 seront examinées, respectivement au sein de leur catégorie ou grade, avant les demandes de promotion.

Par exemple, la vacance d'un emploi CSC3 HEA est comblée en faisant appel aux demandes de mutation des cadres déjà CSC3-HEA. A défaut, les promotions de cadres non encore CSC3 seront examinées.

### **2.1. Règles d'interclassement des demandes de mutation à équivalence sur les emplois comptables de 1ère catégorie (postes comptables CSC1-HEC)**

Les demandes de mutation à équivalence des cadres sont départagées selon leur ancienneté dans le niveau CSC1-HEC puis, selon le grade d'origine et dans l'ordre suivant :

- d'abord, les demandes des AFIP classées par ancienneté d'accès au niveau de carrière AFIP.
- puis les demandes des AFIPA classées par tableau d'avancement, ancienneté administrative (échelon et date de prise de rang dans l'échelon), et numéro d'ancienneté.

Les chefs de service de publicité foncière conservateurs des hypothèques de 3e catégorie peuvent demander à muter, sous réserve de leur engagement volontaire de départ, sur l'ensemble des emplois HEC.

Les demandes des CH sont interclassées au tableau d'avancement et à l'ancienneté administrative, au sein de leur grade d'origine.

### **2.2. Règles d'interclassement des demandes de mutation à équivalence sur les emplois comptables de 2e catégorie (postes comptables CSC2-HEB)**

Les demandes de mutation à équivalence des candidats sont examinées en fonction de l'ancienneté dans le niveau CSC2-HEB (c'est la date de 1ère arrivée sur le niveau CSC2-HEB qui est retenue).

A égalité d'ancienneté dans le niveau CSC2-HEB, les demandes sont classées par grade (AFIPA, IP et IDIV HC ex IP et enfin IDIV HC). Les CH sont interclassés avec les demandes des cadres de leur grade d'origine.

Les cadres sont ensuite départagés en fonction de leur tableau d'avancement (sauf pour les IDIV HC, qui sont départagés en fonction de leur ancienneté administrative).

A tableau d'avancement égal, les cadres sont départagés en fonction de leur ancienneté administrative (échelon, date de prise de rang, numéro d'ancienneté). Pour les CH4, il s'agit de l'ancienneté administrative dans le grade d'origine.

### **2.3. Règles d'interclassement des demandes de mutation à équivalence sur les emplois comptables de 3e catégorie (postes comptables CSC3-HEA)**

Les demandes de mutation à équivalence des candidats sont examinées en fonction de leur ancienneté dans le niveau CSC3-HEA (c'est la date de 1ère arrivée sur le niveau CSC3-HEA qui est retenue).



Les CH 4 CSC3-HEA peuvent demander une mutation à équivalence sur tout poste comptable de cette catégorie.

A égalité d'ancienneté dans le niveau CSC3-HEA, les demandes sont classées par grade (AFIPA, IP et IDIV HC ex IP puis IDIV HC). Les CH sont interclassés dans leur grade d'origine.

Les cadres sont ensuite départagés en fonction de leur tableau d'avancement (sauf pour les IDIV HC, qui sont ensuite départagés en fonction de leur ancienneté administrative).

A tableau d'avancement égal, les cadres sont départagés en fonction de leur ancienneté administrative (échelon, date de prise de rang, numéro d'ancienneté).

#### **2.4. Règles d'interclassement des demandes de mutation à équivalence sur les emplois comptables de 4e catégorie (CSC4-HEA 1er chevron – ex 1040)**

Les cadres sont départagés entre eux en fonction de la date de 1ère affectation sur un poste comptable de catégorie C1. En conséquence, elle est appréciée à partir de la date d'entrée dans la première catégorie de chef de service comptable. Pour un CH5 anciennement CH6, il s'agira de la date de nomination dans CH6. Pour un CH6, il s'agira de la date de nomination dans CH6.

En cas d'égalité, les demandes sont classées par grade (AFIPA, IP et IDIV HC ex IP, IDIV HC).

Les CH sont interclassés dans leur grade d'origine.

Au sein de chaque grade, les cadres sont départagés en fonction de leur tableau d'avancement (sauf pour les IDIV HC, qui sont ensuite départagés en fonction de leur ancienneté administrative).

A tableau d'avancement égal, les cadres sont départagés en fonction de leur ancienneté administrative (échelon, date de prise de rang, numéro d'ancienneté).

#### **2.5. Règles d'interclassement des demandes de mutation à équivalence sur les emplois comptables de 5e catégorie (CSC5 – 1015)**

Les cadres sont départagés entre eux en fonction de la date de 1ère affectation sur un poste comptable de catégorie C1. En conséquence, elle est appréciée à partir de la date d'entrée dans le premier niveau de chef de service comptable. Pour les cadres CH6, cette date correspond à leur date de nomination dans ce grade.

En cas d'égalité, les demandes sont classées par grade (AFIPA, IP et IDIV HC ex IP, IDIV HC).

Les CH sont interclassés dans leur grade d'origine.

Au sein de chaque grade, les cadres sont départagés en fonction de leur tableau d'avancement (sauf pour les IDIV HC, qui sont ensuite départagés en fonction de leur ancienneté administrative).

A tableau d'avancement égal, les cadres sont départagés en fonction de leur ancienneté administrative (échelon, date de prise de rang, numéro d'ancienneté).

#### **2.6. Les dispositifs de priorité**

Un dispositif de priorité s'applique en cas de déclassement ou reclassement d'un poste comptable.

En cas de reclassement à la hausse du poste comptable sur lequel il est affecté, et lorsqu'il ne peut pas bénéficier du grade ou de l'indice associés au poste, le cadre bénéficie d'une priorité absolue.

En cas de déclassement du poste comptable sur lequel il est affecté, le cadre bénéficie également d'une priorité absolue pour rejoindre un poste de même catégorie.

Enfin et comme indiqué supra, les cadres qui n'auraient pu se repositionner sur un emploi comptable en adéquation avec leur grade personnel, suite au reclassement du 1er janvier 2012, continuent à titre exceptionnel à bénéficier d'une priorité absolue dans le cadre du présent mouvement.

Deux dispositifs de priorité ne sont pas reconduits dans le cadre du présent mouvement défiliarisé :

- la priorité en mutation des cadres conservateurs des hypothèques sur les services de publicité foncière ;
- le dispositif dit « de mutation interne », offert aux cadres de la filière fiscale affectés avant le 1er janvier 2012 sur des postes C1 hors échelle chiffre (CSC 4 et 5) et qui leur offrait un repositionnement sur un emploi comptable de leur choix dans leur département.

### **3. Règles de mutation à équivalence applicables aux conservateurs des hypothèques**

Le périmètre des mouvements à équivalence des conservateurs des hypothèques est étendu à compter du présent mouvement au-delà du champ de la publicité foncière. Ainsi, l'ensemble des postes comptables (dont SIE, SIP, SIP-SIE, PRS, trésoreries) est désormais ouvert en mutation à équivalence aux cadres titulaires du grade de conservateur des hypothèques.

Cette évolution emporte la disparition de la priorité reconnue jusqu'alors aux CH en mutation sur les SPF et l'alignement de leur délai de séjour sur celui de droit commun. Les demandes de mutation à équivalence des conservateurs des hypothèques seront traitées en fonction du dernier grade détenu avant leur nomination en tant que conservateur. Elles seront donc classées avec les demandes des cadres de leur grade d'origine, en fonction de leur tableau d'avancement et de leur ancienneté administrative.

*Exemple :*

*Un CH de 4e catégorie (TA 2002 AFIPA 6 au 30/06/2010), CSC3 depuis le 01/01/2011 souhaite rejoindre un SIE HEA. Sa demande est concurrencée par celle d'un AFIPA 6 (au 15/01/2011, TA 2001) CSC3 depuis le 01/01/2011 et un IDIV HC 3 également CSC3 depuis la même date.*

*Le premier critère de la date d'arrivée dans la catégorie comptable ne permet pas de départager les demandes. Ces dernières sont donc classées par grade :*

- l'AFIPA et le CH ex AFIPA interclassés au tableau d'avancement ;*
- l'IDIV HC.*

*En application des règles de gestion, l'AFIPA du TA 2001 obtient le poste demandé. A noter : si l'AFIPA et le CH avaient été issus du même TA, c'est le CH*

qui aurait obtenu le poste.(en raison de sa plus forte ancienneté dans le 6e échelon).Les cadres CH candidats à une mutation à équivalence restent assujettis à leur engagement de départ.

#### ANNEXE 6

De la note DGFIP ( RH1B) du 21 juillet 2014 concernant le mouvement sur les postes comptable C2/C3 ( 1<sup>er</sup> semestre 2015)

### **MUTATIONS A EQUIVALENCE SUR LES POSTES COMPTABLES DE CATEGORIES C2 / C3 ET LES EMPLOIS ADMINISTRATIFS D'INSPECTEUR DIVISIONNAIRE**

Les mutations à équivalence s'entendent à équivalence de catégorie de poste. Elles priment les demandes de promotion.

Dans le cadre du mouvement du premier semestre 2015, la mutation d'un cadre en fonction sur un poste comptable C2 ou sur un emploi administratif d'AFIPA, IP ou d'IDIV HC vers un poste C2 est considérée comme une mutation à équivalence.

#### Cas particulier : les demandes de mutations liées

Les demandes liées ont pour objet de permettre à deux agents des finances publiques (mariés ou non), IP, IDIV (dans le cadre du présent mouvement pour ces deux grades), A, B et C, d'obtenir ensemble une mutation pour changer de département ou de résidence d'affectation nationale.

Le fait de lier sa demande à celle d'un autre agent ne conduit pas à l'attribution d'une priorité.

La demande de chaque agent doit être déposée à la date fixée par la note de service sur les mutations et est donc examinée à l'ancienneté administrative.

L'ordre des résidences sollicitées doit être identique dans les deux demandes. Les cadres doivent formuler les vœux correspondant à la liaison choisie. A équivalence de grade, c'est l'arrivée de l'agent détenant l'ancienneté administrative la plus faible sur une direction voire une résidence qui conditionne la mutation du plus ancien. Dans le cas où les deux demandes liées ne pourraient pas être simultanément satisfaites, aucun des deux agents ne serait muté.

## **1. Les conditions de gestion pour demander un poste en mutation à équivalence**

### **1.1. Les délais de séjour**

En cas d'affectation à la résidence nationale, le délai de séjour court à compter de la date d'arrivée dans la résidence. Par la suite, un éventuel changement de poste au sein de la même résidence ne fait pas courir un nouveau délai de séjour.

Les délais de séjour à respecter pour pouvoir demander une mutation à équivalence de grade au 1er semestre 2015 sont les suivants :

- un cadre en fonction sur un emploi comptable C2, C3 ou sur un emploi administratif doit être sur son poste depuis 2 ans pour pouvoir muter au 1er semestre 2015 ;
- cette durée est calculée pour les comptables à partir de la date d'arrivée sur le dernier poste comptable et sur le dernier indice attribué au cadre sur ce poste, jusqu'à la date d'ouverture du poste demandé. Pour les non comptables, cette durée est calculée entre la date d'arrivée à la dernière résidence connue dans le dernier grade détenu et le 1er janvier 2015, date d'affectation retenue pour les emplois administratifs.

## **1.2. Les aménagements au délai de séjour**

1.2.1. Le repositionnement des cadres sur des emplois comptables en adéquation avec leur grade sous réserve de la concomitance des travaux de réalisation des mouvements pour les catégories A, B et C , par rapport aux mouvements des IP / IDIV.

Lorsqu'un poste est déclassé (modification de la catégorie de poste à la baisse), ou lorsqu'il est reclassé (modification de la catégorie de poste à la hausse) et que le cadre en place ne peut accéder à la promotion correspondant au niveau du poste, il a vocation à changer d'affectation

pour retrouver un poste correspondant à son grade et à son parcours, sans opposition de délai de séjour.

En cas de déclassement ou de reclassement d'un poste, le cadre devra solliciter une demande de mutation pour se repositionner. Il bénéficiera alors d'une priorité absolue en mutation, pendant 3 ans, qui prime celle accordée pour les cadres en situation de rapprochement de conjoint ou familial.

1.2.2. Le repositionnement des cadres affectés sur des emplois supprimés

1.2.2.1. Cas des emplois administratifs

En cas de suppression d'emplois administratifs dans une direction, il est prévu un dispositif de priorité absolue au bénéfice des cadres concernés qui peuvent ainsi se repositionner sur un emploi de même catégorie et dans le département de leur choix. Son application est toutefois conditionnée par la situation des emplois au sein du département. Ainsi :

- si le nombre d'emplois supprimés par RAN correspond strictement au nombre d'emplois implantés (ex : 1 emploi implanté / 1 emploi supprimé ; 2 emplois implantés / 2 emplois supprimés) .

Le cadre (ou les cadres) dont l'emploi est supprimé bénéficie(nt) d'une priorité absolue en mutation sur un emploi administratif, sans opposition au délai de séjour.

- si le nombre d'emplois supprimés est inférieur au nombre d'emplois implantés, quelle que soit la situation des effectifs au sein de la RAN, il n'existe aucune possibilité de bénéficier du dispositif de priorité absolue.

-

La suppression devient effective naturellement au fil des départs des cadres affectés sur la RAN visée par la (ou les) suppression(s).

#### 1.2.2.2. Cas des emplois comptables

Les opérations de restructuration du réseau peuvent conduire à des fermetures ou à des fusions de postes comptables. Le cadre non retenu à la tête du poste fusionné ou responsable du poste supprimé bénéficie alors de la priorité absolue, sans opposition au délai de séjour, pour se repositionner sur un emploi comptable de même catégorie, dans le département de son choix.

#### 1.2.3. Le rapprochement de conjoint (RDC) ou familial (RF)

Il est rappelé que ce dispositif ne trouve à s'appliquer que dans le cadre des mutations.

##### 1.2.3.1. La réduction du délai de séjour

En situation de RDC ou de RF, la durée de séjour exigée sera réduite à 1 an pour les cadres actuellement en fonction sur un emploi administratif.

Pour les cadres en fonction sur des emplois comptables, le délai est de 2 ans.

Par ailleurs, les IDIV CN chargés d'enseignement ne bénéficient pas du délai réduit de rapprochement de conjoint.

Le tableau ci-après présente un récapitulatif des délais de séjour (DS) en cas de rapprochement de conjoint (RDC) ou de rapprochement familial (RF) :

Comptable (postes C2 / C3) = Délai de séjour de 2 ans

Poste administratif := délai de séjour de 1 an (sauf pour les IDIV CN chargés d'enseignement)

##### 1.2.3.2. Le dispositif

Les cadres en fonction sur des postes comptables C2 et C3 ou emplois administratifs peuvent solliciter un RDC ou RF.

Pourront profiter du dispositif de rapprochement, les cadres autorisés se trouvant dans l'une des situations suivantes :

⚔ **séparés pour des raisons professionnelles**, de leur conjoint ou partenaire avec lequel ils sont liés par un PACS, ou de leur concubin.

Aucune dérogation aux règles de droit commun ne sera reconnue aux cadres dont le conjoint, partenaire avec lequel ils sont liés par un pacte civil de solidarité ou concubin :

- n'exerce aucune activité professionnelle ;
- est en disponibilité ;
- est en congé parental ;
- est en congé de formation professionnelle ;

- est retraité, en congé de fin d'activité, sans activité suite à invalidité ou bénéficiant de l'allocation de chômeur âgé ;
- suit un stage de formation, sans que son affectation définitive ne soit fixée.

♣ **divorcés souhaitant se rapprocher de leur(s) enfant(s)**, qu'il bénéficient d'une garde partagée ou d'un droit de visite ;

♣ **parents isolés (veufs, divorcés, séparés ou célibataires)** dont les enfants mineurs pourraient être rapprochés de parents limitativement déterminés (grands-parents, oncle ou tante de l'enfant) et susceptibles d'apporter une aide matérielle ou morale.

Le fait générateur de la situation donnant droit à une priorité sera apprécié 30 jours avant la réunion de la CAP nationale.

Le rapprochement de conjoint ou familial ne peut s'exercer que sur un seul département. Le cadre peut solliciter les résidences de son choix dans ce département.

Il pourra s'agir :

- du département d'exercice de la profession du conjoint, ex-conjoint, pacsé ou concubin,
- ou du département de son domicile à la condition qu'il soit limitrophe au département d'exercice de la profession du conjoint, ex-conjoint, pacsé ou concubin.

Exemple : le conjoint, ex-conjoint, pacsé ou concubin exerce sa profession dans le Lot (46). Le

rapprochement de conjoint ou familial peut s'exercer sur le Lot, département d'exercice de la profession du conjoint. Si le domicile du conjoint est situé dans un autre département limitrophe au Lot (soit Aveyron (12) ou Cantal (15) ou Corrèze (19) ou Dordogne (24) ou Lot-et-Garonne (47) ou Tarn-et-Garonne (82), le cadre sollicitant un RDC peut solliciter non pas le Lot, mais le département du domicile du conjoint.

Dans l'hypothèse où ces deux départements ne sont pas limitrophes, le rapprochement de conjoint ou familial ne pourra s'exercer que sur le département d'exercice professionnel du conjoint, exconjoint, partenaire lié par le PACS, concubin, ou parent.

- du département de leur scolarisation, pour les cadres divorcés cherchant à se rapprocher de leurs enfants ;
- du département où réside le soutien de famille, pour les parents isolés.

Toute demande doit être justifiée (cf. annexe 7). Les directions locales devront s'assurer que les justificatifs à produire sont bien annexés à la candidature avant transmission au pôle SUP 3 du bureau RH-1B.

### **1.3. Les règles d'interclassement des demandes de mutation à équivalence**

#### **1.3.1. Le mouvement de mutation à équivalence sur postes C2 et C3**

##### **1.3.1.1. Mouvement de mutation à équivalence sur postes C2**

En premier lieu, sont examinées les demandes des AFIPA, IP / IDIV ex IP et IDIV HC sur des postes C2. Le critère d'interclassement entre eux est celui de l'ancienneté administrative.

Les cadres en fonction sur un poste C2 sont classés, au sein d'un même grade, suivant les critères suivants :

- les AFIPA : selon l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon, puis le numéro d'ancienneté ;
- les IP/IDIV ex IP : selon l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon, puis le numéro d'ancienneté ;
- les IDIV HC : selon l'échelon, la date de prise de rang dans cet échelon, puis le numéro d'ancienneté.

Puis les AFIPA, les IP et les IDIV HC sont interclassés entre eux selon leur échelon et leur ancienneté administrative respective. Ainsi, les AFIPA 6e échelon seront comparés aux IP 9<sup>e</sup> échelon et aux IDIV HC 3e échelon, les AFIPA 5e échelon aux IP 8e échelon et aux IDIV HC 2e

échelon ; les AFIPA 4e échelon aux IP 7e échelon et aux IDIV HC 1er échelon.

Exemples :

- si un IP 9 en fonction sur un poste C2 avec une date de prise de rang du 1/10/2011 arrive en concurrence avec un IDIV HC 3 du 1/09/2012 et un AFIPA 6 en fonction sur un C2 du 1/12/2013, c'est l'IP 9 qui obtiendra le poste ;
- si un AFIPA 5 en fonction sur un poste C2 arrive en concurrence avec un IP 9 en fonction sur un poste C2, alors c'est l'IP 9 qui obtiendra le poste ;
- si un AFIPA 6 avec une date de prise de rang du 1/10/2011 entre en concurrence avec un IDIV HC 3 avec une date de prise de rang équivalente, seront alors comparées les dates de prise de rang détenues par ces cadres en qualité d'AFIPA 5 et d'IDIV HC 2.

En second lieu, sur le nombre total de postes restant à pourvoir, est appliqué un quota de 60% (40% des postes restants étant attribués aux IDIV CN prenant leur promotion en tant qu'IDIV HC).

Ce quota est réparti pour 50% en faveur des IP/AFIPA sur des fonctions administratives et pour 50% en faveur des IDIV HC sur des fonctions administratives.

Les cadres sont classés au sein de leur grade, selon l'échelon, la date de prise de rang dans l'échelon et le cas échéant, selon leur numéro d'ancienneté. Ils sont interclassés entre eux selon leur échelon et leur ancienneté administrative respectifs (AFIPA 6 comparés à IP 9 ; AFIPA 5 à IP 8 ; AFIPA 4 à IP 7).

En cas de non saturation du quota réservé aux IP/AFIPA, les postes non pourvus sont reportés sur le quota suivant.

En cas de non saturation du quota réservé aux IDIV HC administratifs, les postes non pourvus sont reportés sur le quota d'IP/AFIPA puis, en tant que de besoin, sur les IDIV CN.

### 1.3.1.2. Mouvement de mutation à équivalence sur postes C3

Le critère d'interclassement des demandes de mutation à équivalence des IDIV CN est celui de l'ancienneté administrative (successivement : échelon, date de prise de rang dans l'échelon, numéro d'ancienneté).

### 1.3.2. Les dispositifs de priorité

Les priorités sont examinées dans l'ordre suivant :

- priorité absolue pour déclassement, reclassement ou fermeture d'un poste comptable ou suppression d'emploi administratif ;
- priorité pour rapprochement de conjoint ou familial.

A compter du mouvement du premier semestre 2015 sur postes comptables C2 / C3 et emplois d'IDIV du premier semestre 2015, le dispositif de mutation interne précédemment en vigueur au bénéfice des cadres issus de la filière fiscale n'est plus reconduit.

#### 1.3.2.1. Priorité absolue pour déclassement / reclassement / fermeture d'un poste comptable ou suppression d'emploi administratif

Un dispositif de priorité absolue pour rejoindre un poste de même catégorie s'applique :

- en cas de reclassement à la hausse du poste comptable sur lequel il est affecté, lorsque le cadre ne peut pas bénéficier du grade ou de l'indice associés au poste ;
- en cas de déclassement du poste comptable sur lequel le cadre est affecté ;
- en cas de suppression d'emploi administratif d'un cadre (lorsque le nombre d'emplois supprimés par RAN correspond au nombre d'emplois implantés).

Enfin et comme indiqué supra, les cadres qui n'auraient pu se repositionner sur un emploi comptable en adéquation avec leur grade personnel, suite au reclassement du 1er janvier 2012, continuent à titre exceptionnel à bénéficier d'une priorité absolue dans le cadre du présent mouvement.

#### 1.3.2.2. Priorité pour rapprochement de conjoint ou familial

Les cadres sollicitant le bénéfice de la priorité pour rapprochement de conjoint seront classés selon deux niveaux :

- Niveau 1 : avec enfant(s) à charge
- Niveau 2 : sans enfant à charge
- 

Sont considérés comme enfants à charge les enfants jusqu'à 20 ans quelle que soit leur situation, ou 25 ans au plus s'ils sont financièrement à charge au sens fiscal,



sans condition d'âge en cas d'enfant handicapé (groupe de travail du 3 juillet 2007). Cette situation s'apprécie 30 jours avant la CAP.

Le cadre sollicitant le bénéfice de la priorité pour rapprochement familial est classé en niveau 1. Le niveau 1 bénéficie d'une priorité sur le niveau 2.

Lors de la réalisation des mouvements, la part réservée aux prioritaires est de 50% des emplois ouverts initialement et en cours de mouvement dans un département et par catégorie d'emploi (C2, IDIV HC administratif, C3, IDIV CN administratif, soit quatre catégories d'emplois).

Les postes vacants seront attribués alternativement aux prioritaires et aux demandes pour convenances personnelles, afin de respecter cette proportion.

Ex : si deux emplois administratifs d'IDIV CN sont ouverts dans une direction au cours du mouvement, le premier sera attribué à un prioritaire, le suivant à une mutation pour convenance personnelle.

La situation sur chaque département sera historisée afin de garantir l'équilibre des arrivées et le respect du quota de 50%.

### **ATTENTION : La cotisation à la pension civile en cas de déclassement**

En cas de déclassement de poste (passage de C1 à C2), il est mis fin en gestion au détachement au sein du statut d'emploi et le cadre est réintégré dans son grade d'origine. Il bénéficie pendant trois ans d'un maintien de la rémunération globale et du maintien sur son affectation.

Pour se repositionner, le cadre dispose d'une priorité absolue en mutation pendant trois ans.

En ce qui concerne la pension civile, deux situations peuvent se présenter :

\_\_ Soit le cadre a été détaché plus de 4 ans en continu dans le statut d'emploi de CSC : il pourra solliciter l'autorisation de bénéficier des conditions des articles L15-II et R27 à R30 du code des pensions civiles et militaires de retraite afin de continuer à cotiser, à titre personnel, sur l'indice et le chevron détenus pendant au moins 6 mois à la date du déclassement.

\_\_ Soit le cadre a été détaché pendant moins de 4 ans dans le statut d'emploi de CSC : la possibilité de cotiser au titre du L15 ne peut pas être accordée. La cotisation à la pension civile sera précomptée sur l'indice correspondant au grade sur lequel le cadre est réintégré.

## LEXIQUE DES RETRAITES

### **. Age légal :**

L'âge à partir duquel les actifs sont autorisés à partir à la retraite. Il est porté progressivement de 60 à 62 ans d'ici 2017.

### **. Age à taux plein :**

L'âge à partir duquel les actifs ne subissent pas de décote s'ils ne justifient pas des trimestres de cotisation requis à leur génération. Il est porté progressivement de 65 à 67 ans d'ici 2022.

### **. Capitalisation :**

Un mode d'organisation des systèmes de retraite dans lequel les cotisations d'un assuré donnent lieu à la constitution d'un capital transformé en rentes après le départ à la retraite. Contrairement au système par répartition, l'assuré cotise pour se constituer sa propre retraite. La retraite par capitalisation est limitée en France à la retraite supplémentaire ou »surcomplémentaire» via l'épargne retraite individuelle (PERP, Prefon-retraite, Corem.....)

### **. Cotisations :**

Contributions assises sur les salaires ou les revenus professionnels. Les cotisations vieillesse sont versées aux régimes retraites. Elles comprennent une part patronale prise en charge par les employeurs et une part salariale prise en charge par les salariés.

### **.Cumul emploi-retraite :**

Dispositif qui permet depuis 2004 de percevoir une pension de retraite tout en poursuivant une activité professionnelle.

### **.Décote :**

Réduction définitive appliquée au montant de la pension d'un assuré qui part à la retraite sans avoir atteint l'âge légal de départ ou le nombre de trimestres de cotisation exigé pour sa génération pour bénéficier d'une pension à taux plein. La décote est supprimée lorsque l'assuré atteint l'âge de retraite à taux plein.

### **.La durée d'assurance:**

Le total des trimestres ou des points validés. La durée d'assurance sert de base au calcul de la retraite. Elle évolue en fonction des classes d'âge.

### **.Liquidation :**

Vérification des droits acquis et calcul du montant de la retraite d'un assuré avant sa mise en paiement. La liquidation intervient après que l'assuré a déposé sa demande de départ à la retraite.

### **.Pension de retraite :**

Somme versée à un assuré en contrepartie de ses cotisations , après l'arrêt de son activité professionnelle.

**.Rachat :**

Possibilité donnée de valider des trimestres n'ayant pas donné lieu à cotisations en payant les cotisations correspondantes. Egalement appelé versement pour la retraite, le rachat est possible au titre des années d'études supérieures validées par un diplôme ou au titre des années de cotisation incomplètes.

**.Répartition :**

Mode d'organisation des systèmes de retraite fondé sur la solidarité entre générations. Les cotisations versées par les actifs servent immédiatement à payer les retraites.

**. Surcote :**

Majoration appliquée au montant de la future pension d'un assuré qui a décidé de continuer à travailler alors qu'il a dépassé l'âge légal et qu'il justifie de tous ses trimestres.

**.Taux plein :**

Taux maximum de calcul d'une retraite pour un assuré justifiant de la durée d'assurance exigée pour sa classe d'âge .Il s'élève à 75% du dernier traitement indiciaire (hors prime) pour les fonctionnaires.

**.Trimestre :**

Unité de base de calcul de la durée d'assurance utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base.

*DOCUMENT CREE PAR LE CRCP*