

À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

RETRAITE

X-03

03/2019



LE CALCUL DE LA PENSION

Les modalités de calcul de la pension

La pension se calcule de la façon suivante :

$$\text{Salaire de référence} \times 75\% \times \frac{\text{Nb de trimestres cotisés}}{\text{Nb de trimestres IEG acquis}} \times \text{Coefficient décote ou surcote} \times \text{Coefficient Majoration enfants}$$

La pension, hors majoration enfants et surcote, ne peut excéder 75 % du salaire de référence.
La pension, majoration et surcote incluses, ne peut excéder 100 % du salaire de référence.

Le salaire de référence

Le salaire de référence servant d'assiette de calcul à la pension est le salaire, hors primes et rémunérations complémentaires, *détenu depuis au moins 6 mois*. Le 13^{ème} mois est inclus.

La condition des 6 mois ne s'applique pas en cas :

- de revalorisation du SNB,
- d'invalidité,
- de décès,
- d'arrêt de travail consécutif à une longue maladie, ou à un accident du travail ou maladie professionnelle.

En cas de travail à temps partiel, la pension est calculée sur la base d'un temps plein.

Attention : il faut donc penser à prendre en compte les dates d'effet du dernier NR ou échelon d'ancienneté pour fixer sa date de liquidation !

La durée de services dans les IEG

Il s'agit du *nombre de trimestres cotisés dans les IEG*.

Des *périodes particulières* peuvent être intégrées dans la durée de service IEG, cf. Fiche d'information AVDPP « Validation de périodes particulières & rachat d'années d'études ».

Des trimestres additionnels « *bonifications* » peuvent être accordés dans certaines situations :

- pour les agents ayant des services actifs, insalubres et militaires, cf. Fiche « Services AIM »,
- pour les parents d'enfants nés avant le 01/07/2008, et sous certaines conditions.

Pour décompter les trimestres cotisés, la fraction du dernier trimestre égale ou supérieure à 45 jours est comptée pour un trimestre *complet*.

CFE UNSA ÉNERGIES
100% LIBRES... 100% VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies

Le nombre de trimestres exigés pour obtenir le maximum de pension augmente au fil des années (passage de 37,5 ans à 41,5 ans, puis à 43 ans). Comme ceux que nous allons voir plus loin, **ce paramètre est fixé par la date d'ouverture des droits (et au plus tard l'atteinte des 60 ans)**, en fonction de tableaux de transitions mis en place par les réformes successives. Ainsi, ce n'est jamais la date de liquidation (= de départ effectif à la retraite) qui fixe les paramètres de calcul (sauf cas particulier des mères de 3 enfants et plus ...) !

Attention : pour la durée de service IEG, les périodes de temps partiel (hors périodes de cotisation à taux plein) sont comptabilisées en trimestre au prorata du temps de travail effectué par rapport au temps plein.

En cas de RCTT (réduction collective du temps de travail) ou de temps choisi, les trimestres peuvent être cotisés à temps plein pendant 7 ans maximum, sur demande du salarié. Au-delà, la cotisation reste possible mais le salarié doit prendre en charge l'ensemble du surcoût de cotisations (employeur et salarié).

Exemple : une personne n'ayant pas cotisé à temps plein aura au bout de 10 ans à 32h, 36 trimestres cotisés, au lieu de 40.

Inversement une personne ayant cotisé à temps plein pendant les 7 ans (et 3 ans à temps partiel) aura au bout de 10 ans à 32 h : $28 + 10,9 = 38,9$ trimestres.

Les décotes & surcotes

La décote ou la surcote s'apprécie en fonction de la **durée d'assurance**, c'est-à-dire le **nombre de trimestres validés dans tous les régimes de retraite sur l'ensemble de la carrière** : privé, public, IEG, autres régimes spéciaux...

NB : Dans le calcul de la durée d'assurance, le temps partiel est compté comme du temps plein.

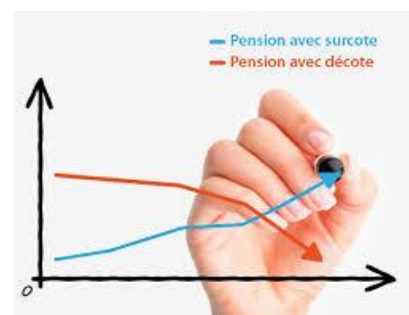
La décote

La décote est un mécanisme qui vise à décourager le départ en retraite des personnes qui n'ont pas cotisé une carrière complète.

A la différence des trimestres IEG, dont l'effet est celui d'une banale règle de trois, on va décompter le nombre de trimestres manquants par rapport à un nombre de trimestres de référence. Et **par trimestre manquant, une pénalité en % de la pension va être appliquée**.

Par ailleurs, la décote peut également **s'annuler si on atteint un âge donné** (appelé « âge d'annulation de la décote »).

Le système de décote se met en place progressivement depuis le 1^{er} juillet 2010, avec un mécanisme de transition similaire à celui évoqué plus haut : l'âge d'annulation recule peu à peu, le nombre de trimestres à cotiser et le plafond de décote augmentent, de même que le coût de chaque trimestre manquant. Là aussi, **c'est toujours la DOD (et au plus tard l'atteinte des 60 ans) qui fixe les paramètres de calcul**.



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

RETRAITE
X-03
03/2019



À vos droits, prêts, **PARTEZ !**

RETRAITE
X-03
03/2019

Exemple : M. X est né le 03/01/1956. Il est entré aux IEG à 20 ans, le 1^{er}/01/1976. Il n'a pas de trimestres cotisés hors IEG, ni de service actif, ni d'enfants.

Né en 1956, sa date d'ouverture des droits est le 1^{er}/02/2016 (60 ans). À cette date, M. X aura cotisé 160 trimestres aux IEG.

Pour cette DOD, le tableau de référence indique qu'il faut 163 trimestres IEG pour obtenir la pension maximale, et qu'il faut également 163 trimestres pour annuler la décote. Chaque trimestre manquant coûte une pénalité de 0,75 %.

- Si M. X part en retraite le 1^{er}/02/2016 (pour ses 60 ans), il n'aura travaillé que 160 trimestres. Les 3 trimestres manquants lui « coûtent » une pénalité de $3 \times 0,75 \% = 2,25\%$. Son taux de pension sera de : $0,75 \times (160 / 163) \times (1 - 0,0225) = 71,96 \%$.
- Si M. X décide de travailler 3 trimestres de plus, et ne part que le 1^{er}/11/2016, son taux de pension sera bien le taux maximal : $0,75 \times (163 / 163) \times 1 = 75 \%$.

La surcote

Contrepartie à la décote, la surcote est un *coefficient qui vient augmenter le taux de la pension*, et qui se déclenche sous réserve de remplir les deux conditions suivantes cumulativement :

- Avoir atteint l'âge légal de départ (entre 60 et 62 ans, en fonction des classes d'âge), sans prise en compte des anticipations de départ,
- ET avoir dépassé la durée d'assurance exigée, déterminée en fonction de la DOD.

Le taux de surcote est de **1,25 % par trimestre supplémentaire** effectué, sans transition. La surcote est plafonnée à 20 trimestres pour les pensions liquidées jusqu'au 1^{er}/01/2017, et ne sera plus plafonnée au-delà.

Exemple : Si M. X (décrit ci-dessus) part en retraite le 1^{er}/02/2019 (soit à 63 ans, avec 172 trimestres), il bénéficiera de $172 - 163 = 9$ trimestres de surcote, soit un bonus de $9 \times 1,25 \% = 11,25 \%$. Son taux de pension sera donc : $0,75 \times (163 / 163) \times (1 + 0,1125) = 83,44 \%$.

Le coefficient de majoration pour enfant

Il s'agit de la majoration pour le fait d'avoir élevé au minimum 3 enfants. Ce point est détaillé dans la fiche d'information AVDPP : « Avantages familiaux ».

La revalorisation et la fiscalité

Revalorisation de la pension

La réforme de 2014 a reporté la revalorisation au **1^{er} octobre** de chaque année, excepté pour les minimas sociaux (APSA), les pensions d'invalidité et les pensions d'accident du travail & maladie professionnelle (qui restent au 1^{er} avril).

Fiscalité

Les pensions sont soumises à l'impôt sur le revenu (IR) au même titre que les salaires, avec un abattement de 10 %. Depuis l'IR 2014 (sur les revenus de 2013), la majoration de pension pour enfants est fiscalisée alors qu'elle était exonérée auparavant.

CFE UNSA ÉNERGIES
100% LIBRES... 100% VOUS !

Pour faire valoir vos droits,
n'hésitez pas à vous rapprocher
de votre représentant
CFE UNSA Énergies