

Temps partiel et retraite : la surcotisation en question !

Un nombre croissant de salariés travaillent à temps partiel et cette forme d'activité professionnelle, crise oblige, continue à se développer encore et encore. Dans le privé, outre les embauches qui se font directement à temps partiel, certains se voient aussi proposés un emploi à temps partiel après avoir occupé un emploi à temps plein. Il en va de même dans la Fonction Publique avec les emplois contractuels !

Pour les fonctionnaires en revanche, le temps partiel peut résulter d'un choix (droit que nous revendiquons !) mais peut également s'imposer à nous dans les cas suivants :

- pour élever les enfants, vu que le temps partiel s'avère une solution souvent moins compliquée et/ou moins onéreuse que de les faire garder. En ce sens le temps partiel touche plus souvent les femmes ;
- pour remédier aux problèmes de trajets, lors d'emplois situés trop loin de sa résidence personnelle (souvent le cas lors des mutations) ;
- et bien entendu pour raisons de santé ou de handicap, qui affectent l'agent (notamment en fin de carrière), ou un ou plusieurs de ses proches ;
- etc... La liste est loin d'être exhaustive !

Aux pertes de salaires induites s'ajoutent le plus fréquemment déconsidération (de la part des collègues comme de la hiérarchie), voire "mal notation"... d'où pénalisation pour l'avancement (la discrimination, ça vous rappelle quelque chose au fait ?)

Les "temps partiels" sont donc injustement pénalisés à plusieurs titres !

Pour tenir compte de cette évolution de la société, la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a ouvert de nouvelles possibilités en matière de retraite.

Petits rappels :

1 - La durée d'assurance (ou de service)

Pour bénéficier d'une **année d'assurance vieillesse (quatre trimestres)**, les salariés du secteur privé doivent avoir perçu, sur l'ensemble de l'année civile, un revenu total au moins égal à 800 fois le Smic horaire (7376 euros en 2012).

La grande majorité des salariés à temps partiel peuvent donc valider sans difficulté leurs quatre trimestres annuels d'assurance vieillesse, au même titre qu'un salarié à temps plein.

Pour les fonctionnaires, un trimestre à temps partiel ou à temps non complet est automatiquement compté comme un trimestre pour le calcul de la durée d'assurance. Donc pour la constitution, c'est-à-dire l'ouverture des droits, le temps partiel est assimilé à du temps plein.

Pour déterminer votre durée d'assurance - dont dépendra une éventuelle décote ou surcote - il faudra ajouter différents éléments, comme les bonifications, les validations ou les rachats d'annuités. Sans oublier de comptabiliser les années de temps partiels cotisées à temps plein (voir ci-après)

2 - Le montant de la retraite (ou "liquidation")

Si la plupart des salariés à temps partiel peuvent ainsi atteindre sans difficulté la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein, le montant de leur retraite - calculé sur leur rémunération - sera en revanche inférieur à celui d'un salarié à temps plein exerçant la même fonction. Ainsi, pour la liquidation, c'est à dire le décompte du montant de la pension, est prise en compte la quotité du travail réellement effectuée (ex : 2 années à mi-temps comptent pour une annuité).

De fait, le salarié à temps partiel sera parfois astreint (triple peine !) à travailler plus longtemps, et au delà de l'âge légal de départ à la retraite, afin de bénéficier d'une surcote suffisante pour compenser cette perte de revenus que son temps partiel engendre sur sa pension de retraite.

Deux lois de 1993 et 1998 avaient déjà ouvert une première piste en prévoyant la possibilité, pour les salariés passant d'un temps plein à un temps partiel, de cotiser sur la base d'une rémunération à temps plein. Mais cette possibilité n'était pas ouverte aux salariés recrutés directement à temps partiel.

La loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites a généralisé ce dispositif à travers trois mesures principales, qui s'appliquent aux régimes de base comme aux régimes complémentaires obligatoire Arrco et Agirc (l'Ircantec n'applique pas ce dispositif pour les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques) :

- ☛ **La possibilité de cotiser sur la base d'un salaire à temps plein reconstitué** est désormais ouverte à tous les salariés à temps partiel, qu'il s'agisse d'anciens salariés à temps plein ou de salariés recrutés directement sur un temps partiel.
- ☛ Cette possibilité est également ouverte aux personnes cumulant plusieurs activités à temps partiel (ce qui n'était pas possible dans le système antérieur).
- ☛ Le champ des bénéficiaires de cette possibilité de surcotisation est étendu aux salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures travaillées.

En revanche, pour les fonctionnaires à temps partiel, la surcotisation est limitée, **contrairement aux salariés du privé qui ont la possibilité de surcotiser durant toute la durée de leur temps partiel** : la durée des services ne peut être augmentée que de quatre trimestres pour toute la carrière. Il s'agit d'une

surcotation, payable à un taux plus élevé que la retenue actuellement appliquée sur votre traitement (donc tout bénéf pour l'Etat soit dit en passant !)

Ainsi, suivant le temps partiel effectivement travaillé (de 80% à 50%) le taux de surcotation varie de 9,85 à 17,83%. Cette surcotation est limitée à l'acquisition de quatre trimestres. Soit deux ans pour un temps partiel à 50%, cinq ans pour un temps partiel à 80%.

Rappelons qu'en cas de temps partiel choisi pour élever un enfant, le temps non effectué est validé gratuitement dans la limite des trois ans de l'enfant.

Pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins de 80 %, le nombre de trimestres pouvant être surcotisés est porté à 8 et le taux de cotisation sur la période non travaillée sera le taux normal.

Exemples :

- vous travaillez à mi-temps et vous souhaitez bénéficier de la surcotation maximale de 4 trimestres : vous surcotiserez sur les 50 % restants pendant une durée de 2 ans ($2 \times 50\%$ soit 4 trimestres) ;

- vous travaillez à 80 % et vous souhaitez bénéficier de la possibilité de surcotiser au maximum prévu par la loi (4 trimestres) sur les 20 % restants : vous devez compenser les périodes non cotisées pendant une période de 5 ans pour racheter vos 4 trimestres ($5 \times 20\% = 100\%$, soit 4 trimestres).

Dans tous les cas, vous ne pourrez surcotiser que pour compenser la différence avec le temps plein. Il n'est pas possible de surcotiser sur 50 % de votre salaire si vous travaillez à 80 %, ni de surcotiser sur 20 % si vous travaillez à mi-temps.

Pour le calcul de votre retraite, votre activité dans différents régimes (public, privé, profession libérale) sera prise en compte. Vous aurez alors une évaluation du montant de votre pension, qui sera minorée ou non par la décote. Si vous souhaitez l'augmenter, vous pourrez prolonger votre activité, ou demander à cotiser à temps plein si vous êtes à temps partiel ou en CPA, ou alors racheter des années d'études. Et vous pourrez peut-être obtenir la surcote.

Pour obtenir une retraite de la fonction publique au taux maximal (75 % de votre traitement indiciaire des six derniers mois d'activité), la durée de service et de bonifications est de quarante et une années en 2012, soit 164 trimestres. Le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une pension au taux maximal sera toujours celui exigé par votre année d'ouverture des droits.

Jean-Paul Delevoye déclarait :

"Le problème du niveau des retraites pour les salariés et les fonctionnaires dont la carrière s'est déroulée essentiellement à temps partiel (il s'agit le plus souvent de femmes) mérite d'être étudiée et peut-être de déboucher sur une proposition de réforme autour de la question de la surcotation. J'ai demandé à mes services de se pencher sur la question. Dans le même ordre d'idée, j'ai fait part au gouvernement et au Parlement d'une proposition de réforme sur la difficulté pour les fonctionnaires à temps partiel de bénéficier du dispositif de départ anticipé à la retraite pour carrières longues".

Mais depuis plus rien !

Cette question de surcotation au régime des retraites sur la part du temps partiel pénalise il est vrai en premier lieu les femmes et la Commission Européenne n'a pas manqué de le souligner. Mais cette question touche aussi toutes les personnes qui sont « contraintes » de travailler à temps partiel en cours de carrière pour des raisons de santé ou autres comme évoqué précédemment, et leur nombre est important, et bien entendu celles qui l'ont simplement choisi pour une meilleure qualité de vie !!!

Nous demandons donc que ce dispositif de surcotation proposé aux fonctionnaires à temps partiel soit pérennisé, afin de permettre aux agents concernés qui le souhaitent de surcoter sans limitation de durée - comme c'est le cas dans le secteur privé - afin de se constituer, dès l'âge légal de départ à la retraite, une pension d'un niveau équivalent aux agents à temps plein. Ces derniers sont d'ailleurs tout également concernés ! Personne ne sait en effet ce que l'avenir réserve : car nous le rappelons, à tout moment, compte tenu des aléas de la vie et vu la situation de plus en plus désastreuse de l'emploi et de nos conditions de travail dans la fonction publique, le temps partiel peut « s'imposer » à nous !

Alors signez la pétition ci-après !



Temps partiel et retraite : la surcotisation en question !

En signant cette pétition, je revendique la possibilité, pour les fonctionnaires à temps partiel ou à temps non complet, de surcotiser PENDANT TOUTE LA DUREE DE LEUR TEMPS PARTIEL, comme c'est actuellement la cas dans le secteur privé !
Ce afin de garantir un niveau de retraite me permettant de vivre dignement !

NOM	POSTE OU SERVICE	Vous êtes à temps partiel : OUI/NON	SIGNATURE

Pétition à retourner à : local CGT, DDFIP Belgrade ou CFP Rhin et Danube.

CGT Finances Publiques de l'ISERE / Tél.: 0476857596 (Local TG) ou 0476393874 (Local CFP)
Site Internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/38/>