



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

CCFP

14 décembre 2015

***Débat annuel sur les orientations de la politique
des retraites dans la fonction publique***

2^{ème} thème



2.

Une approche de l'équité inter-régimes au regard de l'impact des règles de décompte des périodes travaillées et des avantages familiaux sur la retraite des femmes

Une approche de l'équité inter-régimes au regard de l'impact de certaines règles sur la retraite des femmes

Deux sous-thèmes proposés :

- Le décompte des trimestres cotisés liquidables (2.1.)
- Les avantages familiaux de durée et de pension (2.2.)

1^{er} sous-thème

2.1.

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

Paramètres	Régime général (régime de base)	Régimes des fonctionnaires (régimes intégrés)
Décompte des trimestres liquidables en rythme de croisière	Un trimestre est acquis pour chaque tranche de salaire cotisé de 150 heures SMIC brut (soit 1441,5 € en 2015) dans la limite d'un plafond mensuel (1,5 SMIC mensuel) et de 4 trimestres par année civile.	Les trimestres sont décomptés de date à date (sans référence au salaire).
Décompte terminal des trimestres liquidables	L'année de départ à la retraite, décompte des trimestres cotisés de date à date (1 trimestre civil = 1 trimestre d'assurance).	La fraction de trimestre résiduelle est : <ul style="list-style-type: none"> - comptée pour un trimestre si elle est égale ou supérieure à 45 jours, - négligée si elle est inférieure à 45 jours.
Autres modalités de décompte	(à venir) Possibilité d'affecter le reliquat des cotisations vieillesse entre 2 années civiles successives lorsque, tous régimes, ces 2 années sont incomplètes	-

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

En cas de temps plein, pour valider 4 trimestres au cours d'une année civile :

- un fonctionnaire doit travailler toute l'année ;
- un salarié du secteur privé payé au SMIC ne doit travailler que près de 4 mois au cours de l'année (contre un peu moins de 5 mois et demi avant 2014, quand il fallait 200 heures SMIC pour valider un trimestre).

Des correctifs existent dans chaque régime en cas d'interruption ou réduction d'activité sous forme de dispositifs de validation de ces périodes :

- à titre gratuit (validation gratuite des périodes de chômage, des périodes d'interruption ou réduction d'activité au titre des enfants + à terme, utilisation des points pénibilité en cas de temps partiel...)
- à titre onéreux (rachat des années d'études, surcotisation en cas de temps partiel...).

Même lorsqu'ils existent dans tous les régimes, ces dispositifs présentent des différences notables (ex. : validation gratuite des périodes d'interruption ou réduction d'activité au titre des enfants → cf. 2^{ème} sous-thème).

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

Impact des règles de décompte des périodes travaillées sur la retraite : focus sur le temps partiel

- ❑ Aucun impact en cas de temps plein.
- ❑ Impact distinct selon les régimes en cas de temps partiel. Par exemple, en cas de travail à temps partiel avec une quotité travaillée de 50 % :
 - au régime général : un salarié du secteur privé au SMIC validera 4 trimestres cotisés (contre environ 10 mois et demi avant 2014). Son salaire de référence pour le calcul de la retraite sera affecté si les années de temps partiel comptent parmi les 25 meilleures années.
 - un fonctionnaire validera 2 trimestres de services effectifs (mais 4 trimestres d'assurance pour la décote/surcote). Le salaire de référence des fonctionnaires n'est jamais affecté par le temps partiel, y compris en cas de temps partiel lors des 6 derniers mois (seul l'indice détenu compte, pas la quotité de travail).

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

L'assuré a la possibilité de cotiser à hauteur du temps plein afin de neutraliser l'effet du temps partiel sur la pension mais selon des règles distinctes en fonction du régime :

Dispositif de surcotisation au titre du temps partiel	Régime général	Régimes des fonctionnaires (temps partiel sur autorisation)
Accord préalable de l'employeur	Oui	Non
Cotisation vieillesse à la charge du salarié au titre de la quotité non travaillée	Cotisation salariale de droit commun, sauf prise en charge par l'employeur	Cotisation salariale de droit commun + surcotisation calculée à partir des taux des cotisations salariale et patronale
Cotisation vieillesse à la charge de l'employeur au titre de la quotité non travaillée	Cotisation patronale de droit commun	Non
Limite	Non	Dans la limite de 4 trimestres (8 trimestres pour les agents handicapés)

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

Pour les salariés du secteur privé, l'article L. 2242-5 du code du travail prévoit que :

« L'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. (...) Cette négociation porte également sur l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale [dispositif de surcotisation au titre du temps partiel du régime général] et sur les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations. »

(mise en œuvre non déterminée)

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

Impact de périodes de temps partiel sur le taux de remplacement net à la liquidation (tous sexes) → taux de diminution du taux de remplacement pour 10 années travaillées à mi-temps (tableau extrait du *Dossier solidarité et santé* de la DREES, n° 65 de juillet 2015) :

Période de temps partiel : 10 années à mi-temps ...	Salarié du privé cadre (cas type 1)	Salarié du privé non-cadre (cas type 2)	Carrière complète au SMIC	Fonctionnaire d'État catégorie B (cas type 5)	Enseignant (cas type 6)	Fonctionnaire d'État catégorie A+ (cas type 7)
... en début de carrière	-1,9 %	-2,0 %	-3,3 %	-11,9 %	-12,0 %	-11,9 %
... en milieu de carrière (entre 30 et 40 ans)	-8,8 %	-5,4 %	-3,6 %	-11,9 %	-12,0 %	-11,9 %
... en fin de carrière	-10,2 %	-13,5 %	-3,8 %	-12,4 %	-12,2 %	-12,4 %

Lecture : pour le cas type de salarié cadre du secteur privé (cas type n° 1), une période de temps partiel (à mi-temps) de 10 années en fin de carrière a pour effet, toutes choses égales par ailleurs (c'est-à-dire à durée d'emploi et salaires horaires identiques à chaque âge), une diminution de 10,2 % du taux de remplacement net à la liquidation.

Note : le taux de remplacement est calculé par rapport au dernier salaire en équivalent temps plein, et en cas de départ au taux plein sans décote ni surcote (qui a lieu à 62 ans dans toutes les situations considérées ici).

Champ : génération née en 1955.

Source : modèle CALIPER (DREES) et calculs auteurs.

Le décompte des trimestres cotisés liquidables

Un impact concernant surtout les femmes

En effet, les femmes représentent en moyenne 82 % des travailleurs à temps partiels des secteurs privés et publics.

Part des femmes parmi les fonctionnaires à temps partiel, en fonction de la catégorie hiérarchique (au 31 décembre 2013) (*Source des données de calcul : projet de rapport annuel FP 2015*) :

	FPE	FPT	FPH
Catégorie A	87%	88%	96%
Catégorie B	87%	85%	95%
Catégorie C	90%	87%	93%
Total	88%	87%	95%

2nd sous-thème

2.2.

Les avantages familiaux de durée et de pension

Les avantages familiaux de durée et de pension

Fait générateur	Régime général	Régimes intégrés de la fonction publique
Maternité (femmes uniquement)	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Congé maternité : <u>Enfant né avant 2014</u> : validation du trimestre civil de l'accouchement / <u>Enfant né depuis 2014</u> : validation d'un trimestre par période de 90 jours d'IJ maternité <u>Depuis 2012</u> : prise en compte des IJ maternité dans le SAM à hauteur de 125 % de leur montant <input type="checkbox"/> MDA de 4 trimestres 	<ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Congé maternité : durée totalement prise en compte et maintien de salaire <input type="checkbox"/> <u>Enfant né avant 2004</u> : bonification de 4 trimestres pour accouchement durant les études ayant précédé le recrutement <input type="checkbox"/> <u>Enfant né depuis 2004</u> : MDA de 2 trimestres pour accouchement durant la carrière
Naissance (ou adoption) et éducation d'un enfant	<p>MDA de 4 trimestres, partageable entre les parents, sous conditions (notamment : avoir résidé avec l'enfant pendant tout ou partie des 4 années suivant sa naissance => 1 trimestre est attribué par année de résidence commune)</p>	<p><u>Enfant né avant 2004</u> : bonification de 4 trimestres si interruption ou réduction d'activité pendant au moins 2 mois + condition d'éducation de 9 ans pour les enfants pris en charge</p>

Les avantages familiaux de durée et de pension

Fait générateur	Régime général	Régimes intégrés de la fonction publique
<p>Interruption ou réduction d'activité pour éducation d'un enfant</p>	<ul style="list-style-type: none"> ❑ AVPF : validation gratuite (la CAF cotise pour le compte des assurés) de ces périodes, sous conditions (percevoir l'allocation de base de la PAJE, l'allocation journalière de présence parentale, etc.) => Non cumulable avec la MDA congé parental d'éducation ❑ MDA : validation gratuite de la durée du congé parental d'éducation => non cumulable avec les MDA pour accouchement et pour éducation 	<p><u>Enfant né depuis 2004</u> : validation gratuite, dans la limite de 3 ans, de ces périodes (congé parental, temps partiel pour enfant, etc.) => partiellement cumulable avec la MDA accouchement</p>

Les avantages familiaux de durée et de pension

Fait générateur	Régime général	Régimes intégrés de la fonction publique
Education d'un enfant handicapé	MDA d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois d'un enfant handicapé ouvrant droit à certaines prestations au titre du handicap (ex. : allocation d'éducation spéciale et un de ses compléments), dans la limite de 8 trimestres	MDA d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois d'un enfant de moins de 20 ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, dans la limite de 4 trimestres
Education de 3 enfants, voire plus	Majoration de pension de 10 % pour 3 enfants, sous condition d'éducation pendant au moins 9 ans pour les enfants pris en charge	Majoration de pension de 10 % pour 3 enfants et 5 % par enfant au-delà du 3 ^{ème} , sous condition d'éducation pendant au moins 9 ans (tous les enfants)

Les avantages familiaux de durée et de pension

Des notions similaires mais des effets différents : au regard de leurs effets, les bonifications de la fonction publique sont similaires aux MDA du régime général alors que les MDA de la fonction publique sont plus restrictives.

Effets des avantages familiaux	Proratisation (RG) ou pourcentage maximum (FP)	Décote et surcote
Grossesse et accouchement	<input type="checkbox"/> Congé maternité (RG et FP) <input type="checkbox"/> MDA (RG) <input type="checkbox"/> Bonification études (FP)	<input type="checkbox"/> Congé maternité (RG et FP) <input type="checkbox"/> MDA (RG) <input type="checkbox"/> Bonification études (FP) <input type="checkbox"/> MDA (FP)
Naissance et éducation d'un enfant	<input type="checkbox"/> MDA (RG) <input type="checkbox"/> Bonification (FP)	<input type="checkbox"/> MDA (RG) <input type="checkbox"/> Bonification (FP)
Interruption ou réduction d'activité pour éducation d'un enfant	<input type="checkbox"/> Validation gratuite (RG et FP)	<input type="checkbox"/> Validation gratuite (RG et FP)
Education d'un enfant handicapé	<input type="checkbox"/> MDA (RG)	<input type="checkbox"/> MDA (RG) <input type="checkbox"/> MDA (FP)

Les avantages familiaux de durée et de pension

Un impact concernant surtout les femmes

Les femmes sont plus nombreuses à bénéficier d'avantages familiaux, en particulier de durée.

Diverses raisons, notamment :

- elles seules bénéficient des MDA et bonification pour accouchement,
- ce sont elles qui en majorité interrompent ou réduisent leur activité au titre des enfants (condition requise pour l'attribution de la bonification d'éducation des fonctionnaires et des validation gratuites tous régimes). Par exemple, elles représentent 82 % des travailleurs à temps partiel.

Les avantages familiaux de durée et de pension

« Pour les femmes qui ont liquidé en 2010 au régime général, les avantages familiaux de retraite ont en moyenne représenté presque 8 annuités ; ce chiffre monte à plus de 13 annuités si l'on prend en considération les seules bénéficiaires de l'AVPF - AVPF et MDA sont en effet cumulables. Ces dispositifs ont donc permis de compenser l'écart de durée d'assurance constaté entre hommes et femmes. » (rapport Moreau de 2013)

Les avantages familiaux « permettent d'augmenter les pensions de droit propre des mères de 16 %. / Le ratio entre la pension moyenne de droit direct des femmes et celle des hommes est de 47 % avant prise en compte des droits familiaux. Il passe à 57 % en les incluant. » (rapport Fragonard de 2015)

Les avantages familiaux de durée et de pension

Les avantages familiaux profitent le plus à ceux de leurs bénéficiaires qui ont les pensions les plus élevées et donc, pour les avantages de durée, aux femmes à pension élevée et, pour la majoration de pension, aux hommes (la pension de droit direct à la liquidation des femmes du régime général étant égale à 71 % de la pension des hommes pour la génération 1950).

En effet :

- ❑ « *La MDA repose sur des validations de trimestres, ce qui aboutit, par le jeu de la décote et de la proratisation, à ce que la MDA soit proportionnelle au montant de la pension de base : en valeur absolue, l'avantage monétaire lié à la MDA est donc supérieur pour les assurés à pension élevée.* » (rapport Moreau de 2013)
- ❑ « *Les majorations de pension relèvent les retraites des parents de famille nombreuse, en moyenne davantage pour les pères que pour les mères car elles sont proportionnelles.* » (rapport Fragonard de 2015), creusant ainsi l'écart entre les sexes.