FSU SNUipp

RETRAITES

OCTOBRE 2026

GUIDE

Retraites



Sommaire

Page 3
ÉDITO

Page 4
AVANT DE COMMENCER
Active ou sédentaire : à quel âge partir ?
Partir en cours d'année

Page 5
Calcul de base de la pension

Page 6
LE TRAITEMENT INDICIAIRE

Page 7
LE TAUX DE PENSION
Calcul du taux de pension
La durée de référence (DR)

Page 8
La durée des services et bonifications (DSB)

Page 10
La surcotisation de temps partiel
Le rachat des années d'étude

Page 11
DÉCOTE, SURCOTE…
La durée d'assurance tous régimes (DATR)
La décote

Page 12
Décote ou pas décote ?
Comment est calculée la décote ?
Surcote

Page 13
CAHIER CENTRAL : NOS RETRAITES, D'HIER À DEMAIN
Petite histoire des retraites

Page 14
Un système par répartition, plusieurs régimes

Page 15
Plusieurs régimes au service d'un système par répartition

Page 16
Inégalités femmes / hommes

Page 18
INFORMATIONS COMPLÉMENTAIRES SUR LE DÉPART À LA RETRAITE
RAFP* / NBI / majoration pour 3 enfants

Page 19
Retraite anticipée

Page 21
La retraite progressive

Page 22
Cumul emploi / retraite
Prolongation d'activité

Page 24
Personnels contractuels de la FP

Page 25
Situation des polypensionné·es

Page 26
Pension de réversion
Déposer son dossier de retraite

Page 28
ÊTRE RETRAITÉ.E

Page 29
GLOSSAIRE

Page 30
CONDITIONS LÉGALES DE DÉPART EN FONCTION DE SA DATE DE NAISSANCE
Tableau 1 : catégorie sédentaire
Tableau 2 : catégorie active

Page 31
Tableau 3 : Durée de services pour bénéficier de la catégorie active (ex-instits devenu·es PE)
LES REVENDICATIONS DE LA FSU-SNUIPP

Les termes suivis d'un astérisque sont définis dans le glossaire, **page 29**

RETROUVEZ LA FSU-SNUIPP SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX

facebook.com/snuipp
@FSU_SNUipp
snuippfsu

snuipp.fr
Site national et sa lettre de diffusion électronique. Pour s'informer sur l'actualité syndicale et sur l'École en général.

neo.snuipp.fr
Site national des enseignant·es en début de carrière et sa lettre de diffusion électronique. Pour les infos, les ressources appropriées.

SITE DE VOTRE DÉPARTEMENT
http://XX.snuipp.fr
où XX est le numéro de votre département.

COUVERTURE © MILLERAND / NAJA



Retraite : l'heure des choix

© MILLER AND MAYA

Ce guide décrit et décrypte la façon dont sont calculées les pensions et les éléments à prendre en compte en fonction des situations individuelles. Parce que chaque parcours de vie, personnelle et professionnelle, est spécifique, il est important de bien s'informer pour faire les bons choix.
Pour plus de précisions sur certains aspects du calcul de sa pension de retraite, il importe de prendre contact avec l'équipe militante de la section FSU-SNUipp de son département.

Malgré une forte mobilisation de la profession et plus généralement du monde du travail, la loi du 14 avril 2023 a été promulguée, sans vote du Parlement. Un débat parlementaire abrégé par le 49.3 et l'absence de réelles négociations ont illustré le refus du gouvernement de prendre en compte l'expertise des organisations syndicales représentatives et l'expression des centaines de milliers de manifestantes et de manifestants.

La FSU-SNUipp poursuit son action pour revenir sur des reculs inacceptables et renforcer un système de solidarité intergénérationnelle qui a fait ses preuves.
Les décisions gouvernementales de report de l'âge légal de départ à la retraite et d'accélération de l'augmentation de la durée de cotisations sont un choix parmi d'autres. Des alternatives de financement pour une retraite juste sont possibles. Portées par la FSU-SNUipp, elles sont exposées dans ce guide.

Bonne lecture !

Avant de commencer

Active ou sédentaire : à quel âge partir ?

L'âge de départ dépend de la « catégorie » de fonctionnaire :

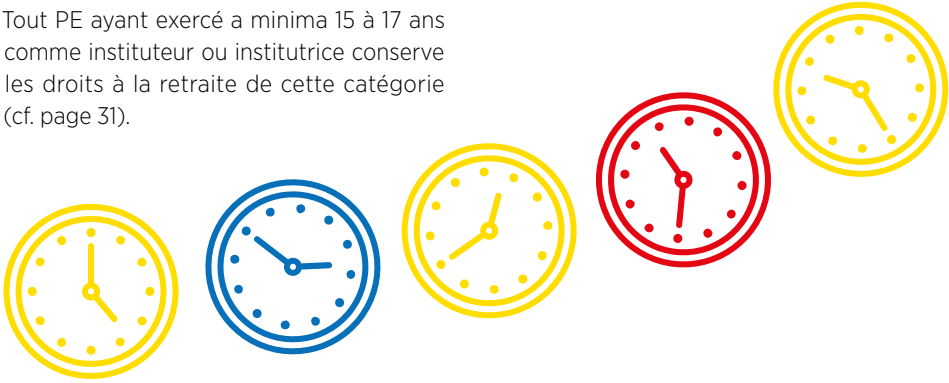
▶ **La catégorie « sédentaire » :** elle est composée des professeur·es des écoles (PE) et psychologues de l'EN, mais aussi des ex-instits ne disposant pas du nombre d'années de services actifs requis. C'est l'âge d'ouverture de droit commun qui s'applique progressivement, entre 62 et 64 ans, en fonction de la date de naissance (cf. tableau 1 page 30).

▶ **La catégorie « active » :** elle est composée des métiers dont l'exercice présente « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles » et pour lesquels l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite est avancé par rapport à l'âge de droit commun : infirmiers et infirmières, sage-femmes, pompiers et pompières mais aussi les institutrices et instituteurs. L'ouverture des droits à la retraite intervient entre 57 et 59 ans avec évolution progressive, en fonction de la date de naissance (cf. tableau 2, page 30). Tout PE ayant exercé a minima 15 à 17 ans comme instituteur ou institutrice conserve les droits à la retraite de cette catégorie (cf. page 31).

Partir en cours d'année

Après des années de lutte syndicale, la FSU-SNUipp a obtenu la fin de l'injustice qui contraignait les enseignant·es du premier degré à attendre le 1er septembre suivant l'ouverture des droits pour partir à la retraite. Ils et elles peuvent désormais faire valoir leurs droits à la retraite en cours d'année scolaire. Pour choisir la date de départ la plus avantageuse à partir de l'ouverture des droits, il est indispensable de prendre contact avec sa section départementale de la FSU-SNUipp. Ce choix peut permettre de valider un trimestre supplémentaire ou de ne pas perdre le bénéfice d'une promotion obtenue. En tout état de cause, il est conseillé de demander son départ en retraite le 1er jour d'un mois pour ne pas avoir de coupure entre les versements du salaire et de la pension (voir p.27).

Calculez votre pension
sur le site dédié de la FSU-SNUipp
▶ nos-retraites.snuipp.fr





Calcul de base de la pension fonction publique

Traitement indiciaire* (voir page 6)	X	**Taux de pension*** (voir page 7)	X	**Coefficient de minoration ou de majoration** (voir page 11)
échelon détenu les 6 derniers mois		**75 % max, fonction de la durée de cotisation**		**décote* ou surcote***

* Les termes suivis d'un astérisque sont définis dans le glossaire, page 29

POURQUOI UN RÉGIME SPÉCIFIQUE POUR LES FONCTIONNAIRES ?

En France, les carrières des fonctionnaires sont linéaires et s'inscrivent dans une grille indiciaire commune : le salaire est faible en début de carrière et augmente progressivement. Les changements de grade (hors classe et classe exceptionnelle) qui permettent d'accéder à des rémunérations plus élevées se font en seconde partie de carrière. Le régime de retraite est adapté aux déroulements de carrière des fonctionnaires : la conservation de la référence aux six derniers mois est donc déterminante. Voir encart page 15 : « Quel salaire de référence pour le calcul de la retraite ? »

Le traitement indiciaire

Il s'agit du traitement défini par le nombre de points d'indice correspondant à l'échelon dans le grade détenu.

Le calcul de la pension maximum est basé sur le nombre de points d'indice détenu depuis au moins six mois à la date de départ à la retraite. Un temps partiel les six derniers mois n'a aucun impact sur le traitement indiciaire de référence retenu pour le calcul de la pension. Une promotion au 1er mars est bien prise en compte pour un départ le 1er septembre. Si la condition des six mois n'est pas remplie, c'est l'indice correspondant au grade et à l'échelon « antérieurement occupés de manière effective » qui s'applique, même si ceux-ci ne l'ont pas été durant six mois.

Attention : une journée d'absence sans traitement lors de ces 6 derniers mois entraîne la perte d'une journée d'AGS et peut empêcher la prise en compte de la dernière promotion, si celle-ci a lieu dans la limite des 6 mois.

Dispositif particulier

Proches de la retraite, des enseignant·es peuvent avoir quitté volontairement ou perdu une fonction qui ouvre droit à des bonifications indiciaires (points d'indice attribués au regard de l'exercice de certaines fonctions : direction d'école ou de SEGPA, institutrices et instituteurs qu'elles ou ils soient spécialisé·es, maîtresses et maîtres formateurs ou CPD).

Afin d'éviter une diminution du nombre de points d'indice détenu dans le cadre de ces fonctions, il est possible de faire usage de l'article L. 15-II du Code des Pensions qui permet de calculer la pension de retraite sur la base indiciaire correspondant à un emploi détenu pendant 4 années au moins, au cours des 15 dernières années d'activité. L'usage de ce droit implique le prélèvement de la cotisation « pension civile » correspondant à la bonification dont l'agent demande la prise en compte pour le calcul de sa pension.

Ce dispositif n'a pas d'intérêt si l'agent bénéficie, depuis la perte de la bonification indiciaire, d'un nouvel échelon dont le gain indiciaire est supérieur à cette bonification.

Pour toute question, contacter sa section départementale de la FSU-SNUipp.

POUR CONNAÎTRE SON INDICE
↓

Le taux de pension

Taux de pension = 75 % x $\frac{\text{Durée des services et bonifications (DSB)}}{\text{Durée de référence (DR)}}$

Calcul du taux de pension

Le taux de pension maximum est égal à 75 % du traitement brut de référence des six derniers mois. Il peut toutefois atteindre 80 % avec les bonifications* enfants et « hors Europe ». Ce taux est minoré si la Durée des Services et Bonifications* (DSB) est inférieure à la Durée de Référence* (DR).

Exemple : Je suis sédentaire née en 1963, ma DR* est de 170 trimestres. À la date de mon départ en retraite, j'ai validé 162 trimestres (DSB). Mon taux de pension est donc de **71,4 %** (75 % x 162/170), avec possible décote (voir page 11).

La durée de référence (DR)*

La durée de référence correspond au nombre de trimestres exigés pour percevoir une pension à taux plein (75 % du dernier salaire). La durée de référence est différente selon la catégorie, active ou sédentaire, et l'année de naissance.

Catégorie active né·e en	Catégorie sédentaire né·e en	Durée de référence (DR) en trimestres
1/11/1958 à 1960	1955 à 1957	166
1961 à 1963	1958 à 1960	167
1964 à 1966 (jusqu'au 31/08)	1/01/1961 au 31/08/1961	168
1966 (à partir du 1/09) à 1967	1/09/1961 au 31/12/1962	169
1968 au 31 mars 1970	1963 au 31 mars 1965	170
Avril à décembre 1970	Avril à décembre 1965	171
À partir de 1971	À partir de 1966	172

Durée des Services et Bonifications (DSB)*

Principe général

La DSB correspond à la durée des services à laquelle peuvent s'ajouter des bonifications pour enfants ou pour service hors Europe. Chaque année est comptabilisée selon le temps de travail effectif (un plein temps = 4 trimestres / un mi-temps = 2 trimestres).

La durée des services prend en compte :

- les services effectués dans les trois versants de la fonction publique (territoriale, hospitalière et d'État) : stagiaire, liste complémentaire, titulaire…
- le service national, effectué avant ou pendant la carrière ;
- les services auxiliaires validés (avant le 1er janvier 2015) ;
- les disponibilités de droit pour élever un enfant, le congé parental et les temps partiels pour enfant de moins de 3 ans né ou adopté à partir de 2004, sont des services validés à temps plein dans la limite de 12 trimestres par enfant ;
- les périodes d'arrêt maladie (CMO, CLM, CLD, CITIS).

ALLOCATAIRES IUFM

Au début des années 1990, une allocation d'enseignement a été créée pour inciter des étudiant·es à rejoindre des départements déficitaires. Sous réserve de titularisation dans un corps enseignant, le ministère avait pris l'engagement de prendre en compte cette période pour la retraite. Mais aucun texte d'application n'avait été publié ! **La FSU-SNUipp a enfin obtenu l'application de cette disposition.**

Deux trimestres sont accordés pour une année de perception de l'allocation. Douze mois au plus tard avant la demande de départ, la démarche doit être initiée auprès des services académiques des retraites en téléchargeant le formulaire sur le site du ministère et en joignant tout document justifiant du versement de l'allocation (attestation de l'académie, bulletin d'allocation, récapitulatif de versement, déclaration à l'administration fiscale des allocations perçues…).

EN SAVOIR PLUS

▶ nos-retraites.snuipp.fr

Les bonifications* prises en compte dans la DSB*

▶ *Bonifications pour enfants*

Enfants nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004 :
Pour tout fonctionnaire, femme ou homme, une bonification de 4 trimestres par enfant est attribuée en DSB et en Durée d'Assurance



D.R.

Tous Régimes* (DATR) (cf. page 11) s'il ou elle a interrompu ou réduit son activité pendant un temps correspondant à au moins 2 mois (2 mois sans activité, 4 mois à temps partiel à 50 %...). Les congés maternité sont pris en compte pour la validation de ce dispositif. Cette bonification est appliquée même en cas de cotisation dans un autre régime de retraites au moment de l'interruption d'activité. Ce droit est acquis, sous conditions, aux mères ayant accouché durant leurs études.

Enfants nés ou adoptés à partir du 1er janvier 2004 :
Ils n'ouvrent plus droit à une bonification de la durée des services. En revanche, en cas d'interruption ou de réduction d'activité (temps partiel, congé parental jusqu'aux 3 ans de l'enfant, disponibilité pour élever un enfant, congé de présence parentale), ces périodes sont validées à temps plein (DSB et DATR) dans la limite de 12 trimestres par enfant. Cette disposition s'applique aux femmes et aux hommes.

Sans prise, interruption ou réduction d'activité, les enfants ouvrent droit pour les femmes uniquement à une majoration de 2 trimestres par enfant de la DATR. Un de ces trimestres compte aussi pour la DSB à compter du 01/09/2026.
Pour les enfants nés (avant ou après 2004) pendant une période de travail dans le privé, c'est le régime de la fonction publique qui s'applique.

▶ *Bonifications « hors Europe »*

Pour les années effectuées « hors Europe » (étranger et DROM), selon la zone, la durée d'exercice est majorée d'un tiers (3 années travaillées = 4 années validées) ou de moitié (2 années travaillées = 3 années validées). Ces bonifications ne sont pas prises en compte pour la surcote*.

ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

Les fonctionnaires élevant un enfant handicapé à 80 % et plus, quelle que soit sa date de naissance, bénéficient d'une majoration de la durée d'assurance (DATR) d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois dans la limite de 4 trimestres sur l'ensemble de la carrière.

La surcotisation de temps partiel

Il est possible de surcotiser pour que les périodes de temps partiel soient comptabilisées à temps plein. Cette surcotisation doit être annoncée à l'administration avec la demande du temps partiel. Ce dispositif est limité à 4 trimestres au cours de la carrière (2 ans à mi-temps au maximum peuvent ainsi faire l'objet d'une surcotisation). Il est onéreux.

À titre d'exemple, pour chaque trimestre, le montant de la surcotisation s'élève à 2 560 euros à l'échelon 7, à 3 100 euros à l'échelon 10 et 3 900 euros à l'échelon 6 de la hors classe.

Contacter la section départementale de la FSU-SNUipp pour un calcul précis de la surcotisation mensuelle en fonction de sa situation.

Le rachat des années d'études

Les périodes d'études ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme peuvent être rachetées dans la limite de 12 trimestres, selon 3 options :
1. pour augmenter la durée des services (DSB*), et augmenter le taux de pension* ;
2. pour augmenter la durée d'assurance tous régimes (DATR*), et réduire ainsi les effets de la décote* (voir page 11) ;
3. pour augmenter à la fois la DSB et la DATR.

Le montant du rachat dépend du traitement indiciaire*, de l'âge au moment du rachat et de l'option choisie.
À titre d'exemple et selon les options, à l'échelon 7, le montant varie de 3 000 à 9 400 euros par trimestre racheté. Au 10e échelon, le montant oscille de 3 600 à 11 400 euros par trimestre racheté.

Une aide forfaitaire, limitée au rachat des quatre premiers trimestres, est attribuée pour une demande réalisée dans les 10 ans suivant la titularisation. Elle est de 440 euros par trimestre pour l'option 1, de 930 euros par trimestre pour l'option 2 et de 1 380 euros par trimestre pour l'option 3.

EN SAVOIR PLUS

▶ Calculer les cotisations de rachat : ensap.gouv.fr/web/calculette/rachatetudes

Décote*, surcote*...

Durée d'Assurance Tous Régimes (DATR)

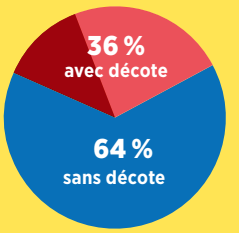
La DATR est la durée exprimée en trimestres validés dans tous les régimes. Il n'est pas possible de valider plus de 4 trimestres par année. Néanmoins, il peut s'ajouter des trimestres de bonification « enfants » et « hors Europe ».
Le calcul de la DATR se base sur la DSB * mais les services à temps partiel comptent comme un temps plein. S'ajoutent :

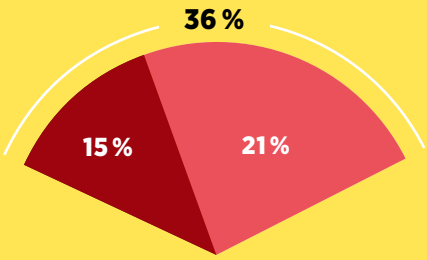
- les autres régimes de retraite ;
- les années d'études rachetées ;
- 2 trimestres par enfant né après 2004 pour la mère (si aucune réduction du temps de service ou interruption de carrière – voir p. 9) ;
- 4 trimestres au maximum par enfant en situation de handicap (voir p. 9) ;
- 4 trimestres au maximum pour TUC (Travaux d'utilité collective), SIVP (Stages d'Initiation à la Vie Professionnelle) ;
- 2 trimestres pour l'année d'allocataire PE1 à l'IUFM (voir p.8).

La décote

Il s'agit d'une pénalité financière qui s'applique sur le montant de la pension dès lors qu'un·e fonctionnaire part avant son âge limite avec une durée d'assurance tous régimes (DATR) inférieure à la durée de référence * (DR) de sa génération. En effet, la retraite est alors amputée de 1,25 % par trimestre manquant. Elle s'annule automatiquement lorsque la limite d'âge* de sa génération est atteinte (cf. tableaux pages 30-31).
Mise en place par la réforme de 2003, la décote est un système particulièrement injuste. Cumulée à un taux de pension n'atteignant pas le taux maximum, il s'agit d'une double peine infligée à un·e agent·e qui n'aurait pas le nombre de trimestres d'assurance pour accéder à une pension complète.

Décote : la pension amputée





En 2023, 36% des PE sont partis en retraite avec une décote qui réduit toujours plus une pension trop souvent inférieure au taux plein de 75 % du dernier salaire.

(source : Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire - DEPP - sept. 2025)

Décote ou pas décote ?

Aucune décote ne s'applique quand l'âge d'annulation de celle-ci est atteint, ou quand la durée d'assurance tous régimes (DATR)* est au moins égale à la durée de référence*. Pour les fonctionnaires relevant de la catégorie active (ex-instit, sous conditions) l'âge d'annulation est fixé à 62 ans pour les générations à partir de 1960. Pour les fonctionnaires de catégorie sédentaire (PE par concours externe principalement), il est porté à 67 ans pour les générations nées à partir de 1955.

Par ailleurs, la décote est annulée, sans référence d'âge, dans les cas suivants :

- mise à la retraite pour invalidité ;
- handicap permanent au moins égal à 50 % avec départ à l'âge d'ouverture des droits de sa génération.

Si l'âge d'annulation de la décote n'est pas atteint et la durée de référence* pas entièrement validée, une décote s'applique.

Ex-instit., désormais PE : pas d'inquiétude!
Même en cas de poursuite de la carrière au-delà de 62 ans, âge limite des personnels relevant de la catégorie active, l'âge d'annulation de la décote n'est pas remis en cause. Une fois acquis, il reste le même. Il n'est plus nécessaire de faire un courrier de demande de maintien des droits de la catégorie active pour les personnels nés après le 01/01/1963.

Comment est calculée la décote ?

Pour connaître, à la date supposée de départ en retraite, le nombre de trimestres pris en compte pour appliquer la décote, on prend le plus petit nombre de trimestres entre :

- le nombre de trimestres manquants pour atteindre l'âge d'annulation de la décote et
- le nombre de trimestres de différence entre la DATR* détenue et la durée de référence (voir page 7) de sa génération.

Exemple: M^me X, PE sédentaire, née le 27/02/1964 part à la retraite au 01/03/28. À cette date, elle aura 163 trimestres de DATR* (160 dans la FP et 3 dans le régime général). D'une part, il lui manque 7 trimestres au regard des 170 trimestres exigés pour sa génération. D'autre part, on compte 12 trimestres entre le 01/03/28 et le 27/02/31, âge d'annulation de la décote des sédentaires (67 ans).

On calcule donc la décote sur 7 trimestres, valeur la plus faible. M^me X subira une décote de 8,75 %.

La surcote

À partir de l'âge d'ouverture des droits des sédentaires de sa génération, une surcote s'applique sous forme d'une majoration de 1,25 % pour chaque trimestre civil validé au-delà de la durée de référence. Un trimestre civil correspond à trois mois consécutifs débutant le 1er janvier, le 1er avril, le 1er juillet ou le 1er octobre.

Pour le calcul des trimestres de surcote, les bonifications* hors Europe ne sont pas prises en compte.

Nos **retraites**, d'hier à **demain**

Petite histoire des retraites

Notre système actuel de retraite est l'une des « branches » de la protection sociale héritée du Conseil National de la Résistance (CNR). Il met en œuvre une solidarité intergénérationnelle, fondement du régime par répartition. Les pensions des retraité·es sont financées par les cotisations des actifs et actives et des employeurs et employeuses. Les salarié·es sont ainsi assuré·es que leurs retraites seront financées par les générations suivantes.

Le tournant progressiste de 1945

Dans le cadre du programme du CNR, les ordonnances d'octobre 1945 créent la Sécurité sociale, dont l'assurance vieillesse constitue l'une des principales branches (les autres étant la maladie, la famille et les accidents du travail). C'est la naissance du régime général des retraites, porté notamment par le ministre du Travail Ambroise Croizat qui définit trois objectifs : l'universalité, la solidarité et l'unicité. Si Ambroise Croizat réussit à construire le régime de retraites, il ne parvient pas à instaurer une caisse unique. En effet, certaines professions de l'artisanat, du commerce, de l'agriculture… ont préféré conserver leur propre caisse : c'est l'origine des régimes autonomes que l'on dit aujourd'hui spéciaux. Quant aux fonctionnaires d'État, leurs pensions comme leurs salaires dépendent du budget de la Nation.

Jusqu'au milieu des années 80 : le temps des améliorations

Les mobilisations, dans un contexte économique, politique et social plus favorable, ont abouti aux réformes des années 70-80 qui ont amélioré la condition des retraité·es : relèvement sensible du niveau des retraites, mise en place des retraites complémentaires obligatoires, abaissement de l'âge légal à 60 ans.

Ces mesures ont permis de diviser par trois le taux de pauvreté des retraité·es : de 30 % dans les années 1970 à 10 % en 1995.

À partir de 1987 : le long tunnel des contre-réformes libérales

Les mobilisations sociales ont permis d'atténuer l'atteinte aux droits portés par les projets gouvernementaux initiaux et ont réussi à faire barrage à la réforme des retraites par points que le gouvernement voulait imposer en 2019.

Pour autant, des contre-réformes successives, alternativement dans le privé et le public, ont dégradé les conditions de départ à la retraite par la baisse programmée du montant des pensions et le recul de l'âge de départ :

- désindexation des pensions et des retraites sur les salaires ;
- prise en compte des 25 meilleures années au lieu des 10 meilleures dans le privé ;
- durée de cotisation augmentée de 150 (37,5 années) à 172 trimestres (43 années) ;
- mise en place d'une décote* (-1,25 %) par trimestre manquant ;
- âge légal de 60 ans relevé à 62 ans puis à 64 ans…

Et pourtant, pour améliorer les droits à pension et le système des retraites, des financements existent (voir page 15).

Plusieurs régimes au service d'un système par répartition

Système par répartition

La retraite par répartition est un système de financement des caisses de retraite par les cotisations basées sur les revenus professionnels des travailleurs et travailleuses en activité. Cumulées aux cotisations patronales, elles servent au paiement des pensions des retraité·es « au même moment ». En contrepartie des cotisations qu'ils versent, les salarié·es en activité acquièrent des droits qui leur permettront, à leur tour, de bénéficier d'une pension de retraite financée par les générations actives suivantes. C'est un système basé sur la solidarité intergénérationnelle.

Plusieurs régimes

Chaque année, le budget de l'État intègre à la fois le salaire des fonctionnaires en activité et les pensions des fonctionnaires en retraite. Les agent·es des collectivités territoriales et de la fonction publique hospitalière ont un régime similaire à celui des fonctionnaires de l'État mais leur retraite est gérée, non par le budget, mais par une caisse (la CNRACL*). Les salarié·es du privé cotisent à un régime de base, généralement le régime général de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV) et à un régime complémentaire obligatoire (le plus souvent l'AGIRC-ARRCO). Les personnels sous contrat de la fonction publique (enseignant·es, AESH…) cotisent au régime général (CNAV) et à un régime complémentaire (IRCANTEC*).
Ainsi, s'il existe plusieurs régimes, toutes les personnes en activité, fonctionnaires comme salariées du privé, sont soumises à un taux de cotisation proche, qui s'élève en 2023 à 11,1 % pour les fonctionnaires.

Des privilèges ?

Pourtant, l'affirmation « Fonctionnaires, des privilégiés» est souvent distillée dans le débat public alors qu'elle est démentie par les faits. Si les règles ne sont pas identiques, le taux de remplacement* médian (ce que représente le montant de la première pension

par rapport au dernier salaire perçu) est légèrement inférieur dans le public par rapport au privé. Le taux de remplacement médian de la génération 1950 continue de baisser pour les retraité·es ayant terminé leur carrière dans le secteur public (73,8 %) alors qu'il se stabilise pour ceux du secteur privé (74,8 %) (Rapport annuel du COR, juin 2023).

QUEL SALAIRE DE RÉFÉRENCE POUR LE CALCUL DE LA RETRAITE ?

Dans le privé, le calcul du salaire de référence ne se base pas sur les six derniers mois mais se définit par la moyenne des 25 meilleures années avec la prise en compte de certaines primes et des indemnités.

Historiquement les fonctionnaires étaient, dès leur recrutement, inscrit·es au « Grand livre de la dette publique » qui stipule : « Tout·e fonctionnaire consacre l'intégralité de son activité professionnelle aux tâches qui lui sont confiées. Il ou elle ne peut exercer, à titre professionnel, une activité privée lucrative de quelque nature que ce soit… ». En contrepartie, l'État lui assure une rémunération durant sa carrière et le versement d'un « salaire continué » au moment de la retraite. C'est, entre autres, ce principe qui est à l'origine du calcul de la pension sur les six derniers mois.
Dans le public, ce sont les fortes mobilisations de 2003, 2010 et 2019-2020 qui ont permis de préserver le mode de calcul sur « les six derniers mois » !
Considérer les meilleures années est une revendication des organisations syndicales dans le privé car les carrières ne sont souvent pas linéaires (contrairement à l'évolution salariale dans la FP). Nombre d'entre-elles exigent par contre le retour aux dix meilleures années, acquis supprimé par la réforme de 1993.

Financement: d'autres choix sont possibles !

Pour assurer la viabilité du système de retraites, trois leviers peuvent être activés :

▶ **Diminuer le montant des pensions : NON !** Selon le Conseil d'Orientation des Retraites (COR, Séance du 16/02/2023), après des décennies de baisse de la pauvreté grâce à notre système de solidarité, la précarité des personnes les plus âgées repart à la hausse. Vivre décemment cette période de la vie doit être un droit.

▶ **Reporter l'âge de départ à la retraite : NON !** 60 ans, ça devrait être l'âge d'entamer une nouvelle période de la vie, alors que les conditions de travail se détériorent dans de nombreux secteurs. L'allongement de la durée de cotisations engendre une hausse des dépenses d'assurance maladie ainsi que celles de l'assurance-chômage, de nombreux « seniors » étant déjà sans emploi avant 64 ans.

▶ **Augmenter les cotisations : Et si on en discutait ?** Le financement de la Sécurité sociale et de sa branche vieillesse est assuré par les cotisations des salarié·es et des employeurs et employeuses. Il est envisa-

geable d'augmenter leurs taux. L'économiste Michaël Zemmour estime qu'une hausse de 0,8 % est suffisante. Il faut également inclure les dividendes des actionnaires dans l'assiette de cotisations.

Bénéfices cumulés des groupes français du CAC 40 en 2022

142

milliards d'euros (AFP).

5 à 8

milliards de 2024 à 2030 : estimation du déficit annuel de l'assurance vieillesse

(estimation du COR* dans son rapport de juin 2023)

L'ARGENT EXISTE POUR UN FINANCEMENT PLUS JUSTE

Les 5 premières fortunes de France ont **doublé** leur richesse durant la pandémie. À elles seules, elles possèdent **autant que les 40 % de la population la plus pauvre**, soit 27 millions de personnes.

(source Oxfam).

LA FSU FAIT DES PROPOSITIONS

- Fin des allègements de cotisations sociales : 66,9 milliards d'euros (rapport du Sénat pour le PLFSS 2025-commission des finances) ;
- Lutte contre le travail dissimulé (salariat non déclaré) : 8 milliards d'euros (source URSAFF 2023) ;
- Lutte contre la fraude fiscale : entre 80 et 100 milliards d'euros (estimations Solidaires Finances Publiques) ;
- Égalité salariale entre les femmes et les hommes : augmenter les salaires des femmes pour assurer cette égalité permettra d'apporter 5,5 milliards d'euros par an de cotisations supplémentaires (étude de la CNAV* en 2010) ;
- Politique de l'emploi pour réellement réduire le chômage : augmenter le nombre de salarié·es permet d'augmenter les rentrées de cotisations.

Inégalités femmes/hommes

La profession enseignante est fortement féminisée. L'étude de données clés montre un décrochage genré, en leur défaveur : accès aux fonctions, rémunérations, promotions, mais aussi niveau de pension. Néanmoins, ces écarts, au cours des dernières années, tendent à se réduire grâce aux résultats de l'action syndicale sur le déroulé de carrière (amélioration de l'avancement dans la classe normale et des ratios hors classe avec PPCR). Le protocole d'égalité professionnelle dans la fonction publique doit beaucoup à la FSU qui poursuit son action pour l'égalité réelle.

**« De quoi parle l'économie ?
De création et de partage de richesses.
Tout le problème est de savoir
qui regarde le gâteau et qui tient
le couteau ».**

Bernard Maris, économiste.

Les chiffres suivants illustrent les inégalités entre les femmes et les hommes durant la carrière et qui ont des conséquences sur le montant des pensions.

85 %

85 % des enseignant·es du 1er degré public sont des femmes en 2024-25.

95,8 %

95,8 % des congés parentaux dans l'éducation nationale sont pris par des femmes.



10,5 %

10,5 % des femmes exercent à temps partiel contre **3,7 %** des hommes



10,9 %

10,9 % des femmes sont à la classe exceptionnelle pour **16,3 %** des hommes

Les écarts de salaire entre PE hommes et femmes…

Salaire net moyen des PE femmes

2 850 € dont **520 €** de primes



3 200 € dont **710 €** de primes

Salaire net moyen des PE hommes

…entraînent des écarts de pension

Pension moyenne des PE femmes

2 794 € brut



3 023 € brut

Pension moyenne des PE hommes

Source: Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire - DEPP - sept. 2025

Informations complémentaires sur le départ à la retraite

Ce qui s'ajoute à la pension: RAFP* / NBI / majoration pour 3 enfants

La Retraite Additionnelle de la fonction publique (RAFP*)

Créée en 2003 et en application depuis 2005, la RAFP constitue un régime par capitalisation. Les primes et indemnités (ISAE, attractivité, éducation prioritaire, direction…) acquises depuis 2005 donnent lieu à cotisations spécifiques de 10 % (réparties à égalité entre fonctionnaire et employeur) plafonnées à 20 % du traitement indiciaire*. Au moment de la retraite, une pension « additionnelle » est calculée en fonction des points engrangés. Ces derniers sont alors convertis en euros à partir d'une valeur de service votée par le conseil d'administration de l'Établissement de Retraite Additionnelle de la fonction publique… selon l'état des marchés financiers. La RAFP est versée lors du départ à la retraite mais pas avant l'âge légal de droit commun de sa génération, à terme 64 ans (voir tableaux page 30). En fonction du nombre de points acquis, cette pension « additionnelle » est versée en capital ou en rente mensuelle. En 2024, 40 € de rente et 4 239 € de versement en capital ont été versés en moyenne. Au final, ce système additionnel par points constitue un détournement de la revendication syndicale d'intégrer les primes et indemnités pour le calcul de la pension. De plus, la valeur de service n'est connue qu'au moment du départ, il est donc impossible d'établir des prévisions précises du montant de ce complément de retraite.

Chaque mois durant la vie active

Part des indemnités Fonctionnaire et employeur et employeuse cotisent chacun 5% des sommes assujetties plafonnées à 20 % du traitement indiciaire	X	**Taux de cotisation**	=	**Montant transformé en points**

À la liquidation de la pension

Total des points	X	**Valeur de service**	=	**Pension additionnelle**

Selon le mode de versement de la RAFP, des coefficients peuvent s'appliquer.

EN SAVOIR PLUS

▶ rafp.fr/actif/activite/calcul-et-paiement-votre-prestation-rafp

La Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI)

C'est un supplément de rémunération attribué aux personnels ayant occupé une ou plusieurs fonctions éligibles à la NBI (direction, chargé·es d'école, ASH, CPC…) qui majore le salaire indiciaire et donc la pension. Son calcul prend en compte la moyenne annuelle des NBI perçues, la durée de cette perception en trimestres, la valeur du trimestre (75% divisés par la durée de référence* de sa génération en trimestres) et la valeur du point d'indice brut mensuel. Au final, ce supplément de pension reste modeste pour la majorité des enseignant·es ayant perçu une NBI.

Exemples : Une directrice ou chargée d'école a perçu 8 points de NBI durant 10 ans et dispose de 164 trimestres de DSB*, elle percevra 82,38 € brut / an (6,86 € brut / mois) de retraite au titre de la NBI. Avec une perception sur 20 ans, le montant brut annuel sera de 164,76 € (13,73 € brut / mois). Une conseillère pédagogique qui a perçu 27 points de NBI durant 15 ans disposant de 168 trimestres de DSB percevra 417,06 € brut / an (34,75 € brut / mois).

Majoration du montant de la pension pour 3 enfants

Une majoration de 10 % de la pension pour les 3 premiers enfants, plus 5 % par enfant au-delà, est versée à chacun des parents réunissant les conditions suivantes : les enfants doivent avoir été élevés au moins 9 ans (les enfants biologiques, même décédés avant leurs 9 ans, sont pris en compte) avant 16 ans ou au plus 20 ans s'ils sont restés à charge. Cette majoration, fiscalisée, n'est perçue qu'à partir des 16 ans du troisième enfant. Le taux de la pension majorée ne peut cependant pas dépasser le dernier traitement indiciaire perçu ayant servi de référence au calcul de la pension.


© MILLERAND

Retraite anticipée

Parents de 3 enfants

Un départ anticipé à la retraite est possible lorsque les conditions suivantes sont remplies avant 2012 : être parent d'au moins 3 enfants, justifier de 15 ans de services effectifs et avoir interrompu ou réduit son activité pour chaque enfant.

Enfant invalide

Tout parent fonctionnaire d'un enfant vivant, âgé de plus d'un an et atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %, peut demander un départ anticipé à la retraite. La pension sera calculée selon les règles communes applicables au moment du départ à la retraite. Il faut justifier de 15 ans de services effectifs et avoir interrompu ou réduit son activité, dans des conditions fixées par décret, pour demander la liquidation de sa pension.

Pour carrière longue

Créé en 2003, le dispositif « carrière longue » permet un départ à la retraite, à taux plein, avant l'âge de droit commun des sédentaires (voir tableaux page 30).

Pour bénéficier de ce dispositif, une double condition est requise : avoir travaillé jeune et avoir cotisé les trimestres nécessaires en fonction de sa génération.

Départ possible à	Condition 1 Avoir commencé avant	Condition 2 Nombre de trimestres à avoir validé avant cet âge	Condition 3 Disposer d'un nombre de trimestres de référence
58 ans	16 ans	5 trimestres si date de naissance entre le 1er janvier et le 30 septembre	169 à 172, selon la situation
60 ans	18 ans		
62 ans	20 ans		
63 ans	21 ans	4 trimestres si date de naissance entre le 1er septembre et le 31 décembre	172

Pour invalidité

Lorsqu'une personne fonctionnaire est reconnue inapte à ses fonctions, qu'il n'y a pas de possibilité de reclassement et qu'elle est en fin de droit à congé maladie, elle est admise à la retraite après consultation du conseil médical. Aucune décote* n'est appliquée. Pour ce dispositif qui est toujours en cours actuellement, attention, des évolutions sont prévues pour 2027.

Pour une étude affinée de ses droits, prendre contact avec sa section départementale de la FSU-SNUipp.

Infirmité ou maladie incurable après départ de la fonction publique

Sous condition de 15 ans de service, chaque personne fonctionnaire peut obtenir une pension, quel que soit son âge, si elle-même ou la personne conjointe est atteinte d'une infirmité ou d'une maladie incurable la plaçant dans l'impossibilité d'exercer une profession quelconque. L'infirmité ou la maladie incurable doit être constatée par un conseil médical. La pension sera calculée selon les règles communes avec risque de décote.

Situation de handicap

La ou le fonctionnaire en situation de handicap avec une Incapacité Permanente Partielle (IPP) d'au moins 50 % peut ouvrir des droits à retraite de façon anticipée, à condition d'avoir travaillé, avec ce taux minimum, un nombre de trimestres défini par décret. Pour les périodes cotisées avant 2016 pour lesquelles aucune IPP n'a été posée, il est possible de solliciter la MDPH pour demander une évaluation a posteriori de cette incapacité.

La retraite progressive

Ce nouveau droit pour les sédentaires est instauré par la réforme des retraites d'avril 2023. Cet aménagement pour les agent·es en fin de carrière, avec un temps partiel qui n'est pas de droit, est insuffisant au regard des revendications syndicales.

Principes

À partir de ses 60 ans, tout·e agent·e de la fonction publique peut percevoir à sa demande une « pension partielle » en complément de sa rémunération, sous conditions de disposer d'au moins 150 trimestres d'assurance et d'obtenir un temps partiel.

PAS DE RESTRICTIONS POUR LES PE !

Pour les PE qui ont de plus en plus de difficultés à obtenir un temps partiel, le droit à la retraite progressive se trouve restreint. La FSU-SNUipp agit à tous les niveaux pour que les temps partiels soient possibles à tout moment de la carrière et que celui pour départ en retraite progressive soit de droit.

La demande est faite auprès du Service des Retraites de l'État (SRE) 6 mois avant la prise d'effet, et auprès de la DSDEN pour l'obtention du temps partiel. En cas de refus de celui-ci, la demande est automatiquement annulée. Une fois débuté, le dispositif peut perdurer, tant que l'agent·e dispose d'un temps partiel (la quotité peut évoluer), jusqu'à la fin de la carrière (y compris en cas de prolongation au-delà de la limite d'âge). Il est mis fin au dispositif lors du départ à la retraite, ou à tout moment par choix de l'agent·e, mais aussi dès lors que le temps partiel est remis en cause. Dans tous les cas, la fin du dispositif est définitive.

Calcul de la pension partielle

Lors du début de la retraite progressive, la pension est calculée à partir des droits de la personne fonctionnaire à cette date. Ce montant ne sera jamais réévalué et ne prendra pas en compte les évolutions du montant du point d'indice ou les promotions. Cette somme est ensuite proratisée selon la quotité non travaillée pour obtenir le montant de la pension progressive.

Les effets de la retraite progressive

Lors du départ à la retraite, le montant de la pension est recalculé. Les périodes en retraite progressive sont prises en compte à 100 % pour la durée d'assurance tous régimes* et à hauteur de la quotité travaillée pour la durée des services* ce qui minore mécaniquement le nombre des trimestres validés pour la DSB.

Durant la retraite progressive, le cumul d'activité n'est pas autorisé.

Cumul emploi/retraite

Les personnels partis à la retraite jusqu'au 31/12/2026 peuvent cumuler leur pension de retraite avec le revenu d'une activité professionnelle dans la fonction publique ou dans le privé.

Sans plafonnement de la pension, avec constitution de nouveaux droits à pension

Dans ce cas, le cumul est conditionné à l'une des situations suivantes :

- avoir atteint l'âge limite de départ de la catégorie sédentaire de sa génération (67 ans) ;
- avoir atteint l'âge légal d'ouverture des droits et justifier du nombre de trimestres correspondant à la durée légale de référence (à terme 172 trimestres) ;
- être en retraite pour invalidité.

Dans ces situations, la reprise ou la poursuite d'une activité rémunérée permet d'ouvrir de nouveaux droits à pension. Cette seconde pension n'est pas impactée par la décote* mais ne fait l'objet ni de la majoration (pour 3 enfants et plus, service hors Europe), ni de surcote*. Le montant de celle-ci ne peut dépasser 2 403 € brut par an (2026). Après liquidation de cette deuxième pension, aucun nouveau droit ne peut être acquis.

Avec plafonnement de la pension, sans constitution de nouveaux droits à pension

Si aucune des conditions précédentes n'est remplie, le cumul est partiel. Les revenus tirés de la reprise d'une activité rémunérée ne doivent pas être supérieurs au tiers du montant annuel brut de la pension, majoré de 8 198,10 € (2026). Sinon la pension sera réduite du montant excédant cette valeur. Le versement des cotisations découlant des revenus après la mise à la retraite n'ouvre pas de nouveaux droits à pension.

À compter du 1er janvier 2027, les conditions pour un cumul emploi / retraite varieront en fonction de l'âge :

- avant l'âge d'ouverture des droits (départ anticipé) : aucun cumul salaire/pension n'est possible ;
- entre l'âge d'ouverture des droits et l'âge limite : cumul possible avec plafonnement (décret à venir);
- au-delà de l'âge limite ou en cas de retraite pour invalidité : cumul total avec création de droits nouveaux à pension.

Les revenus des activités artistiques, littéraires ou scientifiques, les activités juridictionnelles, la participation aux jurys de concours continuent d'être entièrement cumulables avec la pension, sans aucun plafonnement possible.

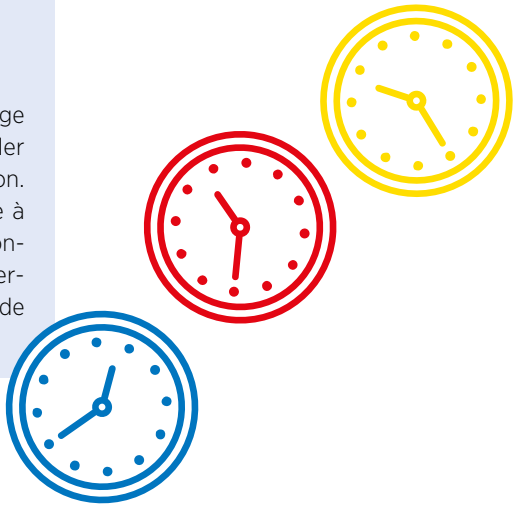
Prolongation d'activité

La ou le fonctionnaire qui atteint l'âge limite d'activité est admis·e d'office à la retraite. La limite d'âge* pour les instits et ex-instits (catégorie active) est fixée à 62 ans. Pour les PE (catégorie sédentaire) elle est de 67 ans. Pour actionner ce dispositif, il faut formuler sa demande au moins six mois avant d'atteindre la limite d'âge.
Les sédentaires ne peuvent pas poursuivre leur activité au-delà de 70 ans. Les instits, toujours en catégorie active à la limite d'âge (62 ans), peuvent prolonger jusqu'à l'âge limite de la catégorie sédentaire (67 ans).

Prolongation d'activité au delà de l'âge limite			
Motif	**Durée de la prolongation**	**Conditions**	**Délai de la demande**
Pour enfant à charge (prestations familiales ou alloc adulte hand.)	1 an par enfant (3 ans maxi)		Au moins 6 mois avant la limite d'âge (voir tableaux page 30)
Parent de 3 enfants vivants à son cinquantième anniversaire	1 an Non cumulable avec la prolongation pour enfant à charge	Aptitude physique	
Pour carrière incomplète à la limite d'âge	Pour atteindre sa durée de référence (10 trimestres max.) Peut être utilisé après l'une des deux prolongations précédentes à concurrence de la limite de 70 ans	Aptitude physique Sur autorisation de l'administration	
Pour terminer l'année scolaire	jusqu'au 31/07 de l'année scolaire	Sur autorisation de l'administration	
Convenance personnelle	Jusqu'à 70 ans	Uniquement catégorie sédentaire Aptitude physique Sur autorisation de l'administration	

ALERTE : PROLONGATION ET FIN DE CARRIÈRE

Seule la prolongation au-delà de l'âge limite pour enfants peut se cumuler avec un autre type de prolongation. Dans tous les autres cas, l'arrivée à échéance de la demande de prolongation met fin à la carrière et détermine de façon irrémédiable la date de départ.



Personnels contractuels de la fonction publique

Les AESH, enseignant·es et psyEN sous contrat cotisent à deux régimes obligatoires :

- **le régime général de la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse (CNAV)** verse la retraite de base, soit la part la plus importante ;
- **le régime complémentaire de l'IRCANTEC*** complète la pension de base.

Comment faire ?
Il est possible de prendre la retraite avant la fin du contrat (si les droits sont ouverts). La demande est à faire auprès de la CNAV et de l'IRCANTEC dans les 4 à 6 mois avant le départ (à partir de FranceConnect)

Régime de base : CNAV

Le salaire de référence est calculé sur la base des 25 meilleures années. À cette fin, le salaire annuel moyen pris en compte est indexé à partir d'une grille des coefficients de revalorisation, intégrant l'inflation.

EN SAVOIR PLUS

▶ Cette grille est actualisée chaque année au 1er janvier. Disponible sur lassuranceretraite.fr/

Pour bénéficier du taux plein (50 % du salaire de référence), il faut avoir le nombre de trimestres de cotisation* requis pour sa génération (voir page 7). Dans le cas contraire, une décote de 0,625 % par trimestre manquant est possible.

Régime complémentaire par points : IRCANTEC

Il s'agit d'un régime complémentaire par répartition. Il est obligatoire. Des points sont acquis chaque année, en fonction du montant cotisé et de la valeur d'achat du point (révisée chaque année).

EN SAVOIR PLUS

▶ ircantec.retraites.fr/actif/

Ces points sont convertis en pension au moment du départ :

- **Avec moins de 300 points :** l'intéressé·e récupère un capital unique qui est calculé de la manière suivante : nombre de points x « salaire de référence IRCANTEC » (5,787 euros au 1 er janvier 2026)
- **Avec plus de 300 points :** l'intéressé·e bénéficie d'une rente annuelle (entre 300 et 999 points), trimestrielle (entre 1 000 et 2 999 points) ou mensuelle (3 000 points et plus). Le montant annuel perçu est calculé comme suit : nombre total de points acquis x valeur du point au moment du calcul de la retraite (0,56053 € en 2026). Ce montant est ensuite divisé par 12 si le versement est mensuel et par 4 si le versement est trimestriel.

La situation des polypensionné·es

Cas général

Les salarié·es et fonctionnaires qui ont cotisé dans plusieurs régimes de base de retraites sont polypensionné·es et perçoivent des retraites au titre de chacun des régimes.

En cas de carrière mixte (régime général + fonction publique…), le calcul de chacune des retraites ou pensions se fait sur des bases qui sont défavorables dans chacun des régimes.

- **Dans le privé,** les salaires ne sont pas les plus hauts dans les premières années mais en milieu de carrière. Le décompte des 25 meilleures années est donc défavorable.

- **Dans le public,** les échelons les plus rémunérateurs dans les six derniers mois ne sont atteints qu'en cas de carrière complète. Or les polypensionné·es n'y parviennent pas.

Depuis le 1er janvier 2015, la demande de liquidation dans un des régimes entraîne la liquidation des droits auprès de tous leurs régimes. Cela signifie que toute activité rémunérée doit cesser. Il n'est donc pas possible de demander à percevoir une pension d'une activité dans le privé tout en continuant à enseigner (ou l'inverse). Pour autant, comme il y a plusieurs âges d'ouverture des droits, le premier versement des différentes pensions et retraites ne se fait pas au même moment, mais à l'âge d'ouverture des droits dans chaque régime. Ainsi une ex-institutrice, née en mai 1962, ayant ouvert des droits au régime général, perçoit sa pension de la fonction publique dès 57 ans (2019), mais celle du régime général seulement en novembre 2024, à 62 ans et 6 mois !

Mayotte: des spécificités

Les enseignant·es anciennement fonctionnaires de la Collectivité Départementale de Mayotte sont régi·es par des règles spécifiques. Il est nécessaire de se rapprocher de la section départementale.

Indemnité Temporaire de Retraite dans certains DROM et COM
L'indemnité temporaire de retraite (ITR) est un complément de pension accordé à certain·es fonctionnaires retraité·es résidant dans un des six territoires ultra-marins de la Réunion, Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna, Polynésie française, St Pierre-et-Miquelon et Mayotte. En voie d'extinction, elle ne bénéficie plus qu'aux personnes qui la touchaient déjà.
La FSU-SNUipp dénonce sa suppression définitive programmée pour 2028, ainsi que le dispositif de remplacement mis en place qui n'est pas par répartition et ne concerne pas tout le monde.

Pension de réversion

Au jour du décès d'une personne fonctionnaire en activité ou retraitée, la personne mariée ou divorcée peut prétendre, à sa demande, à une pension de réversion.

Marié·e, divorcé·e, différentes situations ouvrent ce droit : pour plus de précisions, contacter la section départementale de la FSU-SNUipp.

Le concubinage ou le PACS ne permettent pas d'obtenir une pension de réversion.

En cas de nouvelle union (mariage, PACS, concubinage), la pension de réversion est suspendue. En cas de rupture, une demande de bénéfice peut être à nouveau faite.

À quel montant s'élève la pension de réversion ?
La pension de réversion est égale à 50 % de la pension de base de la personne décédée. Si le cumul des ressources de la personne bénéficiaire et de la pension de réversion reste en-dessous du minimum vieillesse, un complément est versé pour l'atteindre.

La pension de réversion est augmentée :
- de la moitié de la majoration pour enfant que le conjoint ou la conjointe touchait ou aurait pu toucher en ayant élevé 3 enfants pendant au moins 9 ans avant leurs 16 ans ;
- de la moitié de la rente d'invalidité perçue par la personne défunte.

En cas de mariages multiples, la pension est partagée au prorata de la durée de chaque union.

Déposer son dossier de retraite

Pour les fonctionnaires, même futur·es polypensionné·es, la demande de retraite se fait en ligne au Service des Retraites de l'État, via Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP).

EN SAVOIR PLUS
- ensap.gouv.fr/

Pour les polypensionné·es, la demande sur les sites officiels Info-Retraite ou ENSAP déclenche la liquidation de la pension pour tous les régimes.

La conservation de tous les documents concernant sa vie professionnelle est essentielle : bulletins de paie, contrats de travail, justificatifs d'allocations chômage, d'indemnités maladie… Ils permettent de faire valoir des droits qui n'auraient pas été enregistrés.

Désormais, l'ensemble des informations de carrière sont accessibles sur le compte « Info retraite » (info-retraite.fr) que l'on peut créer à tout âge. À partir de 35 ans, il est possible d'y consulter son relevé de carrière présenté de façon chronologique. Dès 55 ans, chaque agent·e dispose d'une estimation et d'un relevé individuel de carrière. Ce relevé reprend l'ensemble des éléments de carrière pris en compte pour le calcul de la pension et des autres régimes. Sur ces bases, des estimations peuvent être faites. En cas d'erreur, de doute, il est nécessaire d'intervenir auprès de la ou des caisses concernées.



Lorsque se profile la demande de départ, il ne faut pas attendre le dernier moment pour :

- s'informer des démarches à engager ;
- réunir l'ensemble des documents requis ;
- procéder à des dernières vérifications sur sa carrière.

Date de départ en retraite: un choix qui n'est pas neutre

L'obtention, notamment par la FSU-SNUipp, du droit à partir dès le jour d'ouverture des droits impose une nouvelle réflexion pour le choix de la date de départ.

Le salaire s'arrête au dernier jour de travail et la pension est versée à compter du 1er jour du mois suivant le dernier jour de travail. Il est donc conseillé de partir un 1er jour de mois afin de pas avoir de rupture de rémunération entre salaire et pension. Cette recommandation ne doit pas être retenue pour les départs au jour de l'âge limite et n'est pas applicable dans le cadre des retraites pour invalidité.

Quelques jours de plus pour un trimestre de plus !

En effet, lors de la liquidation de la retraite, les trimestres pleins cotisés de chaque année sont cumulés. Les reliquats en jours sont eux-mêmes cumulés puis sont transformés en autant de trimestres que de multiples de 90. Le reliquat en jours restant est pris en compte pour la DSB* pour un trimestre si le nombre de jours est supérieur ou égal à 45 jours. Par contre, seuls les trimestres pleins sont comptabilisés pour la DATR.

Et les vacances scolaires ?

Il n'est pas judicieux de demander à partir le 1er juillet au lieu du 1er septembre. Un départ à cette dernière date peut permettre d'engranger un trimestre supplémentaire pour les deux durées (DSB, DATR*). De plus, le salaire est toujours supérieur au montant de la pension avec souvent un différentiel non négligeable. Il est donc préférable de partir le 1er d'un mois qui permet d'engranger un trimestre supplémentaire (dans ce cas précis le 1er septembre).

Être retraité·e

Les personnes retraitées sont plus de 17 millions en France (Insee 2022). Trop souvent considérées comme « une charge pour la société », elles jouent un rôle essentiel, comme le prouve leur implication dans la vie associative ou dans les conseils municipaux. Elles participent activement à l'aide familiale, avec les gardes d'enfants notamment.

La pension mensuelle moyenne des enseignant·es du premier degré est de 2 855 € brut en 2023 (Panorama statistique des personnels de l'enseignement scolaire 2024-2025) et celle des fonctionnaires de 1 610 € brut en 2022 (projet loi de finance 2024). Le pouvoir d'achat des personnes retraitées a diminué de plus de 10 % depuis 2017, en raison de la désindexation des pensions sur l'inflation, particulièrement forte ces dernières années. Leur place dans la société, appelée à s'accroître durablement, soulève des enjeux nouveaux, comme le droit à l'autonomie, pour toutes et tous. Elle doit être prise en compte dans le syndicalisme d'aujourd'hui. Rester syndiqué·e peut permettre de s'impliquer dans la défense des droits des retraité·es, y compris dans les différentes instances de la FSU, mais aussi au sein de la Fédération Générale des Retraité·es (FGR) qui regroupe plusieurs sensibilités et qui travaille à l'unité des retraité.es.

En plus des publications destinées aux personnels actifs (Fenêtres sur cours, Pour), les retraité·es adhérent·es reçoivent une publication spécifique (**Retraites Actives**) 4 fois par an, élaborée par la commission nationale retraité·es de la FSU-SNUipp.



Glossaire

Bonifications : Trimestres qui s'ajoutent à la durée des services sous certaines conditions pour enfants nés ou adoptés avant 2004 ou pour service hors Europe. Elles augmentent ainsi le taux de pension.

CNAV : Caisse National d'Assurance Vieillesse

CNRACL : Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales

COR : Conseil d'Orientation des Retraites

Décote : Minoration de la pension qui s'applique quand la durée de référence* n'est pas atteinte. Elle est de 1,25 % par trimestre manquant, plafonnée à 25 %.

Durée d'assurance tous régimes (DATR) : Nombre de trimestres validés dans tous les régimes. Il ne peut y avoir plus de 4 trimestres validés par année.

Durée de référence (DR) : Nombre de trimestres exigés pour percevoir une pension à taux plein représentant 75 % du dernier salaire. Elle dépend de la date de naissance.

Durée des services et bonifications (DSB) : Nombre de trimestres effectués dans la fonction publique auxquels peuvent s'ajouter des bonifications pour enfants ou pour service hors Europe et la durée du service national. Il détermine le droit à pension.

IRCANTEC : Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non Titulaires de l'État et des Collectivités publiques.

Limite d'âge : Âge d'obligation de cessation des fonctions. Sur autorisation de l'employeur, il est possible de poursuivre jusqu'à 70 ans.

Retraite Additionnelle de la fonction publique (RAFP) : Régime de retraite complémentaire obligatoire de la fonction publique qui prend en compte une partie des indemnités et des primes.

Surcote : Majoration qui s'applique au montant de la pension. Elle est de 1,25 % par trimestre supplémentaire, au-delà de la durée de référence, après l'âge légal de départ (62 à 64 ans selon la génération).

Taux de pension : Taux applicable au salaire indiciaire des 6 derniers mois. Il dépend de la durée des services et bonifications (DSB*). Le taux plein est de 75 %, 80 % au maximum avec les bonifications.

Taux de remplacement : Pourcentage obtenu en divisant le montant de la pension par le dernier salaire perçu.

Traitement indiciaire brut de référence : Traitement indiciaire effectivement détenu depuis 6 mois au moins avant le départ.

Trimestre de cotisation : Période cotisée de 90 jours. Les reliquats annuels cumulés en jours sont transformés en trimestre par tranche de 90 jours. Le reliquat final compte pour un trimestre de DSB s'il comporte au minimum 45 jours.

Conditions légales de départ en fonction de sa date de naissance

Catégorie sédentaire

Générations	Âge légal d'ouverture des droits à la retraite	Limite d'âge	Durée de référence
1955/1956/1957	62 ans	67 ans	166
1958/1959/1960	62 ans	67 ans	167
1961 (jusqu'au 31/08)	62 ans	67 ans	168
1961 (à partir du 01/09)	62 ans et 3 mois	67 ans	169
1962	62 ans et 6 mois	67 ans	169
1963 jusqu'au 31/03/1965	62 ans et 9 mois	67 ans	170
du 01/04 au 31/12/1965	63 ans	67 ans	171
1966	63 ans et 3 mois	67 ans	172
1967	63 ans et 6 mois	67 ans	172
1968	63 ans et 9 mois	67 ans	172
À partir de 1969	64 ans	67 ans	172

Catégorie active

Générations	Âge légal d'ouverture des droits à la retraite	Limite d'âge	Durée de référence
1960	57 ans	62 ans	166
1961/1962/1963	57 ans	62 ans	167
1964/1965	57 ans	62 ans	168
1966 (jusqu'au 31/08)	57 ans	62 ans	168
1966 (à partir du 01/09)	57 ans et 3 mois	62 ans	169
1967	57 ans et 6 mois	62 ans	169
1968 jusqu'au 31/03/1970	57 ans et 9 mois	62 ans	170
du 01/04 au 31/12 1970	58 ans	62 ans	171
1971	58 ans et 3 mois	62 ans	172
1972	58 ans et 6 mois	62 ans	172
1973	58 ans et 9 mois	62 ans	172
À partir de 1974	59 ans	62 ans	172

Durée de services pour bénéficier de la catégorie active (Instituteurs et institutrices devenues PE)

Année d'intégration du corps des PE	Durée de services actifs exigée
Avant le 1er juillet 2011	15 ans
Entre le 1er juillet et le 31 décembre 2011	15 ans 4 mois
2012	15 ans 9 mois
2013	16 ans 2 mois
2014	16 ans 7 mois
À compter de 2015	17 ans

Les revendications de la FSU-SNUipp

Pour améliorer les droits à pension et le système des retraites, des financements existent. La FSU-SNUipp revendique :

- la retraite à 60 ans ;
- 37,5 années de cotisation dans les conditions actuelles ;
- une modalité de prise en compte des années d'études ;
- la suppression de la décote* ;
- des dispositifs de droit pour aménager les fins de carrière ;
- la prise en compte de la pénibilité :
  - la réintroduction du dispositif de cessation progressive d'activité (CPA) qui n'est pas la retraite progressive,
  - des possibilités de réorientation professionnelle (seconde carrière) ;
- le retour des trimestres de bonification* pour enfant né ou adopté ;
- l'amélioration de la situation des polypensionné·es ;
- l'indexation des pensions sur les salaires.

Ces propositions portées par la FSU-SNUipp sont finançables en faisant des choix politiques ambitieux, notamment de redistribution des richesses (cf page 16).

« Il faut en finir avec la souffrance, l'indignité et l'exclusion. Désormais, nous mettrons l'homme à l'abri du besoin. Nous ferons de la retraite non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie. »

Ambroise Croizat, ministre du travail 1945-47, et concepteur de la sécurité sociale

Rejoignez l'équipe de l'école publique !

adherer.snuipp.fr

ADHÉREZ À LA

FSU SNUipp