

Mémento **UNSA Éducation**

Collection Dossiers UNSA Éducation
www.unsa-education.com

N°06 - Mai 2017

Anticiper ma retraite



Secteur **Fonction publique, Personnels**

UNSA
éducation
La force positive !

Sommaire

3

Anticiper ma retraite

4

Combien de temps avant d'avoir le droit à ma retraite ?

5

Partir oui, mais pour quel montant ?

6 et 7

Les éléments de calcul de ma retraite ?

8 et 9

Coefficient de majoration ou minoration : la décote ou la surcote

10

Un suivi pour anticiper sa retraite

11 à 13

Ça compte aussi ?

14 et 15

RAFP : retraite additionnelle de la Fonction publique

**Ont participé
à ce numéro**

Claire BORDAS

Directrice Publication - UNSA Éducation

Frédéric MARCHAND

Secrétaire national - Secteur Fonction publique

Secteur Fonction publique - Personnels

Pour la rédaction

Secteur Communication

Pour la réalisation

Nos Partenaires



Anticiper ma retraite

Nous sommes absolument tous concernés. On touche sur ce sujet à l'équilibre entre le temps de travail et le temps d'après et à la solidarité intergénérationnelle. Des changements sont annoncés dans les années à venir. Nous y serons attentifs.

Pour l'UNSA Éducation, la priorité est de préserver un système solidaire dans le public et dans le privé et de garantir à chacun une retraite décente.

En 2014, nous avons ainsi défendu et obtenu de conserver une retraite solidaire intergénérationnelle « Je cotise maintenant pour ceux qui sont en retraite maintenant ». De plus, nous rappelons notre attachement au calcul sur les six derniers mois pour les fonctionnaires.

L'objet de ce mémento est de présenter les principes fondamentaux de notre système de retraite dans la fonction publique. Ceci permet à chacune et chacun d'entre nous d'anticiper au mieux sa situation personnelle. Cela donne également des éléments d'analyse et de compréhension des évolutions proposées.

Pour ceux qui s'approchent de l'âge de départ à la retraite, vous pourrez contacter les sections syndicales pour un suivi de votre dossier.

Édito de Frédéric MARCHAND



Combien de temps avant d'avoir le droit à ma retraite ?

Lorsque vous êtes fonctionnaire et que vous travaillez, vous payez des cotisations et des contributions. Sur votre bulletin de paye, il s'agit principalement de la ligne « *retenue PC* ».

AFFECTATION				LIBELLÉ				SIRET			
GESTION POSTE				RECTORAT DE L'ACADEMIE I.A.							
IDENTIFICATION											
MIN.	NUMERO		CLF	N°DOS	GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL	
206					SAENES 2E GRADE	00	11	0468			
CODE				ELEMENTS				A PAYER		A DEDUIRE	
101000 TRAITEMENT BRUT								€ 2166,97			
101050 RETENUE PC								€		198,06	

L'État nous prélève un pourcentage de notre rémunération brute. Cela signifie que chaque mois nous « *cotisons* » pour la pension des collègues retraités. C'est pourquoi on parle de solidarité entre générations. Les actifs paient pour les actuels retraités.

Hausse taux pension civile

Chaque 1er janvier, depuis 2012, et jusqu'en 2020, notre taux de pension civile augmente. Cela signifie que, chaque mois, notre cotisation retraite augmente et donc que notre revenu net diminue.

Davantage de précision ici <http://bits.ly/1KkUqzi>



Âge minimal pour la retraite : 62 ans

Depuis la réforme des retraites Woerth-Sarkozy en 2010, l'âge minimal pour partir en retraite est de 62 ans pour tous. L'âge « *légal* » était de 60 ans auparavant. N'hésitez pas à contacter votre section syndicale locale ou la fédération UNSA Éducation.

Et après 62 ans, je pars quand ?

Ce qui compte pour avoir le droit de partir avec une retraite complète (on dit à taux plein), en plus d'avoir atteint 62 ans, c'est d'avoir travaillé un certain nombre de trimestres fixé par la Loi (cf tableau ci-contre).

De plus, si vous atteignez 67 ans (65 ans avant la réforme), vous êtes à l'âge maximum, on parle de limite d'âge. Pour continuer au-delà, il faut des raisons particulières et motiver sa demande auprès de son administration.

Contractuels

Pour les contractuels, le système est différent mais en entrant dans la fonction publique après avoir réussi un concours, vos années de contractuels seront comptabilisées pour votre retraite, uniquement en durée d'assurance.

Partir oui, mais pour quel montant ?

Avoir le droit de partir à la retraite est une chose. Il faut avoir 62 ans ou avoir travaillé une certaine durée fixée par la loi. Mais ce qui compte aussi (surtout), c'est le montant de cette retraite.

Pour le calcul, deux éléments sont à prendre en compte :

- le temps, c'est à dire le nombre de trimestres travaillés, on parle de la « *durée d'assurance* » ;
- l'argent, c'est-à-dire le montant des cotisations que vous avez versé, on parle de « *durée de services* » ou de « *trimestres liquidables* ».

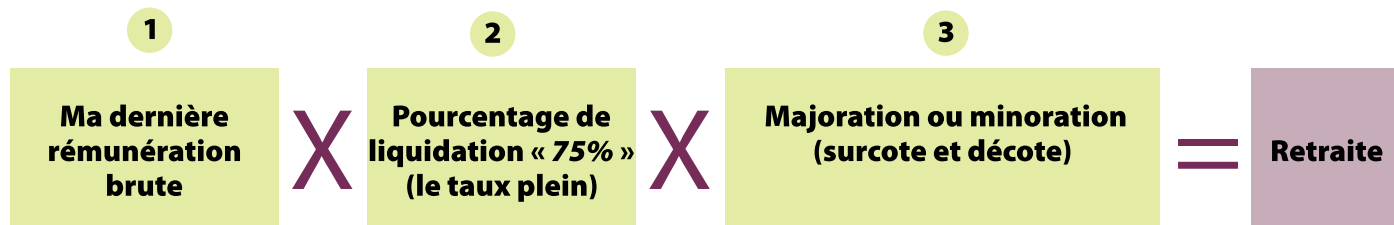
Voici, selon votre année de naissance, la durée minimale en trimestres fixée par la Loi pour avoir un taux plein (définition page suivante).

Je suis né(e) en...	À 62 ans, (âge minimum), je peux partir en retraite en...	Entre 62 et 67 ans, pour ne pas avoir de retraite minorée, je dois avoir cotisé au MINIMUM...		À 67 ans, je peux partir en retraite sans minoration en...
		en trimestres	en années	
1999	2061	172	43	2066
1998	2060	172	43	2065
1997	2059	172	43	2064
(...)	(...)	(...)	(...)	(...)
1974	2036	172	43	2041
1973	2035	172	43	2040
1972	2034	171	42,75	2039
1971	2033	171	42,75	2038
1970	2032	171	42,75	2037
1969	2031	170	42,5	2036
1968	2030	170	42,5	2035
1967	2029	170	42,5	2034
1966	2028	169	42,25	2033
1965	2027	169	42,25	2032
1964	2026	169	42,25	2031
1963	2025	168	42	2030
1962	2024	168	42	2029
1961	2023	168	42	2028
1960	2022	167	41,75	2027
1959	2021	167	41,75	2026
1958	2020	167	41,75	2025
1957	2019	166	41,5	2024
1956	2018	166	41,5	2023
1955	2017	166	41,5	2022

Exemple concret que nous suivrons

Trois éléments de calcul de ma retraite

Le calcul est le suivant et prend en compte trois éléments :



1. Ma dernière rémunération brute, précisions...

Votre indice permet de calculer cette rémunération brute. C'est votre échelon, six mois avant votre date de départ en retraite qui sera pris en compte. Donc attention à bien gérer les promotions de fin de carrière. Si vous l'obtenez trop tardivement, votre promotion pourrait ne pas être prise en compte (n'hésitez pas à contacter votre section syndicale locale pour demander conseil).

Voici la ligne « **traitement brut** » sur votre bulletin de paie qui permet de calculer le montant de votre retraite (cf ci-dessous).

AFFECTATION				LIBELLE				SIRET					
GESTION POSTE				RECTORAT DE L'ACADEMIE I.A.									
IDENTIFICATION													
MIN.	NUMERO		CLF	N DOG	GRADE	ENFANTS A CHARGE	ECH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL			
206					SAENES 2E GRADE	00	11	0468					
CODE				ELEMENTS				A PAYER		A DEDUIRE		POUR INFORMATION	
101000				TRAITEMENT BRUT				€ 2166,97					
101050				RETENUE PC				€		198.06			

Dans cet exemple, le collègue est SAENES (secrétaire administratif), s'il avait détenu l'échelon 11 auquel correspond l'indice 468 (il y a six mois), et si son taux était plein, sans majoration ni minoration, il percevrait une pension mensuelle de :

$2166,97 \times 75\% = 1625,23$ euros brut.

Au passage, l'accord PPCR signé favorablement par l'UNSA, permet aux collègues proches de la retraite de voir leur indice augmenter de quelques points avec l'effet du transfert Prime/Point, et donc d'obtenir un montant de retraite plus important.

Davantage d'informations en cliquant ici <http://bit.ly/2cBQuiV>



2. Le pourcentage de liquidation, les « 75% », la différence entre le temps et l'argent

À la retraite, percevoir le « *taux plein* » signifie que vous percevez 75% de votre dernière rémunération brute. Mais attention, ce taux peut baisser si vous n'avez pas cotisé suffisamment durant votre carrière.

Pour obtenir 75%, il faut que le nombre de trimestres pour lesquels vous avez cotisé, soit égal au nombre de trimestres nécessaire prévu par la Loi, sinon votre pension diminue. Il existe, dans l'autre sens, des bonifications pour compléter voire dépasser les 75% (en allant même jusqu'à 80%) pour avoir élevé des enfants notamment. Nous en reparlerons un peu plus loin.

Dans l'exemple de notre collègue SAENES, né en 1962 qui a commencé à travailler à 21 ans, il doit faire 42 ans soit **168** trimestres pour avoir le droit de partir à la retraite (cf tableau pages 4-5). Mais s'il a fait dix ans de temps partiels à 80%, il y a une différence entre la *durée d'assurance* (le temps) et ce qu'il a cotisé, sa *durée de service* (l'argent).

- Pour le temps (*la durée d'assurance*), la Loi compte le temps partiel comme du temps plein, il a donc bien ses **168** trimestres pour avoir le droit de demander sa retraite.
- Pour l'aspect « *argent* », (*la durée de service*), il a une période de 10 ans où il a cotisé à 80%, donc en termes de « *cotisations versées* », on lui comptera trente deux trimestres au lieu de quarante pour un collègue à temps plein. Au total, il aura cotisé pour **160** trimestres.

Le calcul de sa pension se fera ainsi : il n'a pas le taux plein donc les 75% vont diminuer, comme l'indique ce calcul :

$$75\% \times \frac{160}{168} = 71,43\%$$

Sa retraite sera sa dernière rémunération brute x 70,5% (et non « x 75% ») : $2\,166,97\text{€} \times 70,5\% = 1\,547,83\text{€}$

3. Majoration ou minoration (surcote et décote)

C'est un autre processus instauré en 2004 lors de la réforme Fillon des retraites qui vient s'appliquer en plus du calcul des « 75% » du fameux « *taux plein* ». Cela consiste à dire que l'on pénalise deux fois le collègue. Il n'a pas les trimestres, et chaque trimestre manquant va peser plus lourd.

Chaque trimestre en plus ou en moins vaut 1,25%. S'il vous manque huit trimestres, vous aurez une décote de 10% (= $8 \times 1,25\%$) en moins sur votre pension. Pour notre collègue SAENES, cela ferait 154,78 euros en moins par mois (c'est à dire $1\,547,83 \times 8 \times 1,25\%$), soit une retraite de 1 393,05€.

Pour tous les cas particuliers, n'hésitez pas à prendre contact avec votre section syndicale locale ou la fédération UNSA Éducation. Davantage de précisions page suivante.

Coefficient de majoration ou minoration : la surcote ou la décote

Ce troisième élément dans le calcul de la retraite date de 2003 (réforme Fillon). Pour mémoire, l'UNSA y était fortement opposé.

Reprenons la situation du collègue SAENES. Nous avons sa dernière rémunération brute (2166,97€) et nous avons vu comment atteindre les « 75% ». Maintenant, calculons son coefficient de majoration ou minoration, on parle respectivement de surcote et de décote.

Ce collègue, né en 1962, a commencé à travailler à 21 ans comme SAENES et d'après la Loi, il doit cotiser 42 ans soit 168 trimestres (cf tableau page 5).

S'il décide de travailler jusqu'à l'âge minimum, 62 ans

Il aura travaillé 41 ans soit 164 trimestres. Il subira une décote de quatre trimestres (164 trimestres faits / 168 trimestres prévus par la Loi).

S'il décide de travailler jusqu'au taux plein

Il aura travaillé 168 trimestres, il partira à 63 ans (168 trimestres faits/168 prévus par la Loi).

S'il décide d'aller jusqu'à l'âge maximum, 67 ans

Il aura une surcote de seize trimestres (=184 trimestres faits/168 trimestres prévus par la Loi).

La décote, mais combien de trimestres ?

Pour chaque trimestre, depuis 2015, le taux de décote est de 1,25%. À partir de 67 ans, la décote n'est plus appliquée pour l'ensemble des collègues, mais cela ne signifie pas que votre taux de « 75% » est acquis. Il peut quand même être inférieur à ce taux.

Pour obtenir le nombre de trimestres manquants en cas de décote, il faut effectuer deux calculs :

- la différence entre l'âge auquel la pension est attribuée et 67 ans,
- la différence entre le nombre de trimestres de durée d'assurance à la date de départ en retraite et le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une pension à taux plein.

Puis, vous retenez le plus avantageux pour le futur retraité (dans le cadre général). Le nombre de trimestres de décote est plafonné à vingt trimestres.

La décote, pour quel montant ?

Pour notre collègue SAENES, son taux de décote est de 1,25% par trimestres manquants. Dans la situation où il a fait 164 trimestres sur 168, il lui manque quatre trimestres soit un an. L'autre calcul donnerait 67-62 soit cinq ans et donc vingt trimestres. On retient la situation la plus favorable : les quatre trimestres en décote.

Le calcul est alors le suivant pour sa retraite :

Dernière rémunération brute : 2166,97€

Les « 75% » seront de $75 \times 164/168 = 73,21\%$ soit 1586,43€

Décote : $-1,25\% \times 4$ soit **-5%** sur les 1586,43€ c'est-à-dire **-79,3€**

Sa retraite sera de 1507,11€ = **2166,97€ x 73,21% - 79,3€**

La surcote, une limite ?

Tout d'abord pour bénéficier du système de surcote, il faut avoir fait davantage de trimestres que les 172 fixés par la Loi et avoir atteint les 62 ans de l'âge minimum.

Le trimestre en surcote est lui aussi de +1,25% depuis 2009. Attention, un trimestre incomplet ne compte pas. En clair, un trimestre avec 89 jours n'est pas pris en compte pour la surcote.

Continuer au-delà de 67 ans, l'âge limite, c'est possible !

Vous pouvez continuer à travailler, si vous avez encore des enfants à charge. Cela se fait de manière automatique. Si vous manquez de trimestres pour obtenir le « fameux » taux plein de 75%, vous pouvez demander à votre administration de prolonger sur autorisation, dans la limite de dix trimestres.

Si vous êtes sur un emploi de direction, pour nécessité de service, et/ou si vous souhaitez terminer l'année scolaire (primaire ou supérieur), la prolongation est envisageable.

Pour connaître le montant de votre pension en fonction de cette éventuelle surcote ou décote, prenez contact avec votre section syndicale locale ou la fédération UNSA Éducation.

Décote et taux plein : deux critères différents

Attention à ne pas confondre la **décote** et le **taux plein de 75%**.
En effet, certains collègues s'imaginent qu'en atteignant l'**âge d'annulation de la décote**, c'est à dire 67 ans pour le cadre général, il aurait une retraite complète.

Non, ce n'est pas le cas : c'est seulement l'effet décote qui s'annule à 67 ans.

Il reste ensuite le **taux plein de 75%** qui peut malgré tout diminuer même sans décote, avec le temps partiel par exemple.

Un suivi pour anticiper sa retraite

Nous avons vu que pour le calcul de votre retraite, il faut prendre en compte la durée d'assurance (« le temps ») ainsi que la durée des services (« l'argent »). Vous pouvez suivre et préparer ces deux éléments et même éventuellement les améliorer. Commençons par le suivi.

Le Relevé individuel de situation (RIS)

Il vous est envoyé à 35 ans, puis tous les cinq ans jusqu'à votre départ en retraite. Il permet de connaître votre durée d'assurance. C'est-à-dire tous les trimestres que vous avez cotisés et savoir ce qui vous sépare de vos 172 trimestres à faire (43 ans) pour éviter la diminution de votre retraite.

Vérifiez sur votre RIS que tous les éventuels « jobs » d'été ou les emplois dans d'autres ministères sont bien pris en compte. Il faut mieux les chercher à 35 ans qu'à deux ans de la retraite (c'est d'ailleurs, selon une enquête récente, à ce moment-là, en moyenne, que nous nous intéressons à notre retraite). Mieux vaut anticiper en vérifiant son RIS chaque fois qu'il nous est envoyé.

L'estimation indicative globale (EIG)

Ce document vous est envoyé à 55 ans puis à 60 et 65 ans, et il complète le RIS. C'est un montant estimatif de votre future pension. Si vous avez eu une carrière linéaire, c'est assez simple, sinon cela se complique un peu. On parle de « polypensionné ».

L'ENSAP ?

L'espace numérique sécurisé des agents publics (ENSAP) contiendrait nos feuilles de paye et nos estimations retraite avec peut être le RIS et l'EIG. Cet espace devrait être mis en place fin 2018 pour remplacer le papier, qui lui, serait abandonné en 2020. Affaire à suivre...

Une aide syndicale

Les syndicats de la fédération UNSA Éducation peuvent vous accompagner dans vos préparatifs à la retraite. Contactez-nous et nous ferons suivre au syndicat concerné.



<http://bit.ly/1QmwtlY>

Ça compte aussi ?

Maintenant que nous avons vu le suivi et les aides pour anticiper votre retraite, abordons les majorations et les bonifications. Ces dernières vous permettent de gagner des trimestres en terme de « temps », la durée d'assurance ou en terme d'« argent », la durée de service, voire les deux.

Pour cela, vous pouvez racheter vos années d'études ou bien même « surcotiser ». De plus, des dispositifs spécifiques sont mis en place concernant les aléas de la vie (naissance, handicap, décès) ou vos évolutions de carrière comme le temps partiel.

Temps partiel de droit pour élever un enfant

Depuis 2004, si vous travaillez à temps partiel de droit pour élever un enfant de moins de 3 ans, alors, vous avez droit à trois années considérées comme des périodes à temps plein en termes de « temps » (durée d'assurance) et d'argent (durée de service).

« Surcotiser » pendant les autres temps partiels (attention au coût !)

Vous êtes à temps partiel sur autorisation ou de droit autre qu'élever un enfant de moins de trois ans, alors vous pouvez « surcotiser ». C'est-à-dire que vous payez la différence de cotisation **salariale et patronale** entre ce que vous travaillez et un collègue à 100%. Si vous êtes à temps partiel à 50%, vous cotisez à 50%, il manque donc 50% de cotisation à payer chaque mois par rapport à un collègue à temps plein. La « surcotisation » représentera donc ces 50% manquants.

Votre gestionnaire ou, éventuellement votre syndicat, peut vous faire une estimation des cotisations retraites à verser chaque mois pour continuer à augmenter votre durée d'assurance et faire les 172 trimestres nécessaires. Les sommes sont parfois (très) importantes, attendez bien la simulation proposée par votre gestionnaire avant de la valider et de mettre en place cette « surcotisation ».

Le congé parental

Le congé parental existe depuis 2004. Concrètement, trois années de congé parental jusqu'au trois ans de votre enfant seront comptabilisés comme douze trimestres sur les douze possibles en terme de durée d'assurance. Cela compte pour la durée de service comme douze trimestres.

Ça compte aussi ?

Les enfants et le congé maternité

Les femmes qui ont eu un enfant après leur entrée dans la Fonction publique, peuvent bénéficier d'une bonification de la durée d'assurance et de la durée de service. Elle est d'un an par enfant né avant le 1er janvier 2004, sous réserve d'une interruption pendant au moins deux mois ou d'une réduction d'activité. Le congé maternité est assimilé à une interruption d'activité.

En revanche, pour les enfants nés après 2004, les bonifications sont supprimées. Il y a une majoration en durée d'assurance (mais pas en durée de service) pour deux trimestres.

Pour trois enfants, vous bénéficiez d'une majoration, sous conditions, de 10 % du montant de votre pension. Elle est augmentée de 5 % par enfant à partir du quatrième. Toutefois, le montant de la pension majorée, cumulé au montant de votre pension, ne peut excéder le montant de votre dernier traitement brut.

Mon enfant, son handicap et ma retraite

Si vous avez élevé à votre domicile un enfant de moins de 20 ans handicapé avec un taux d'invalidité d'au moins 80%, vous bénéficiez d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de trente mois (deux ans et demi), mais dans la limite de quatre trimestres.

Handicap

Selon votre taux d'incapacité, vous pouvez bénéficier d'aménagement dans le calcul de votre retraite. Avec un taux d'incapacité permanente supérieur à 50%, la décote, par exemple, ne s'applique pas.

Congé longue maladie

Pour les collègues en congé longue maladie qui sont mis à la retraite d'office pour invalidité, la décote n'est là aussi, pas appliquée. Par ailleurs, il faut que la commission de réforme placée auprès du préfet se prononce pour entrer dans ce dispositif.

Pour avoir davantage d'informations concernant la retraite et ces différents éléments, votre gestionnaire peut vous guider, tout comme les collègues de votre section syndicale locale.

Ça compte aussi ?

Le travail Hors Europe

Lorsque vous travaillez à l'étranger, hors Europe, vous pouvez obtenir des trimestres en plus pour votre durée d'assurance et votre durée de service. Vous gagnez un trimestre tous les deux, trois ou quatre trimestres travaillés selon la région du monde.

Rachat d'années d'études supérieures

Vous pouvez racheter de un à douze trimestres maximum soit trois ans d'études supérieures pour augmenter votre durée d'assurance ou votre durée de services. Et en fin de carrière, cela compte. Mais ceci est souvent très coûteux et il faut bien en évaluer l'intérêt ! Pour cela, il faut contacter son gestionnaire pour connaître le coût de rachat du trimestre et bien vérifier la soutenabilité financière du projet avant de le valider.

Attention, il est possible de racheter 4 trimestres à coût réduit dans les 10 premières années qui suivent l'obtention d'un diplôme.

Pension de reversion (en cas de décès du conjoint fonctionnaire)

En cas de décès, le conjoint (marié) survivant bénéficie d'une pension dite de « *réversion* » :

- dans la fonction publique, le montant est de 50% de ce qu'aurait obtenu le défunt le jour de son décès s'il avait fait valoir ses droits à retraite pour le public ;
- dans le privé, c'est 54% mais sous condition de ressources et d'âge.

La pension est payée à compter du premier jour du mois suivant le décès du retraité. En cas de décès en activité, elle est payée à compter du lendemain du décès du fonctionnaire.

Cumul emploi-retraite

La reprise d'activité peut se faire dans le privé ou dans le public mais si vous le faites dans le public et que vous êtes titulaire, votre pension de fonctionnaire est annulée durant cette période.

Il est possible de cumuler intégralement, dans certaines conditions, sinon, il existe un plafond pour le cumul emploi-retraite. Il est fixé à 6 948,34 € par an auquel s'ajoute un tiers du montant de votre pension brute. Si vos revenus d'activité sont supérieurs au plafond qui vous est applicable, l'excédent est déduit du montant de votre pension.

De plus, il faut bien sûr informer sa caisse de retraite et demander une autorisation pour cumuler emploi et retraite, certains étant interdits.

RAFP : retraite additionnelle de la Fonction publique

C'est un régime de retraite par points créé en 2003 (réforme Fillon) et mis en place en 2005. Je cotise, je gagne des points, à moi, pour moi, plus tard. On est loin du modèle de répartition intergénérationnelle. C'est un système par capitalisation qui n'est pas sans poser de questions car sensible aux placements réalisés.

Cette retraite additionnelle est calculée sur vos éventuelles **primes et indemnités** à hauteur de 5% (L'État verse lui aussi 5%) dans la limite de 20% du traitement brut.

Dans l'exemple ci-dessous de notre collègue, la **RAFP** s'applique sur les primes PFR (nouvellement appelé RIFSEEP).

MIN.	NUMÉRO	CLÉ	VDOS	GRADE	ENFANTS À CHARGE	ÉCH.	INDICE OU NB. D'HEURES	TAUX HORAIRE OU NBI	TEMPS PARTIEL
206				SAENES 2E GRADE	00	11	0468		
CODE	ÉLÉMENTS					À PAYER	À DÉDUIRE	POUR INFORMATION	
101000	TRAITEMENT BRUT				⌚	2166,97			
101050	RETENUE PC				⌚		198,06		
201548	PFR - PART FONCTIONS				⌚	253,16			
201549	PFR - PART RESULTATS				⌚	91,67			
401201	C.S.G. NON DEDUCTIBLE				⌚		59,23		
501080	COT SAL RAFP				⌚		17,24		0,73
501180	COT PAT RAFP				⌚				17,24
554500	COT PAT VST TRANSPORT				⌚				13,00
555010	CONTRIBUTION SOLIDARITE				⌚		22,96		
700601	M.G.E.N. - ADULTE(S)				⌚		74,60		

Si au moment de partir en retraite, vous avez moins de 5 125 points, il vous sera versé un capital. Si le nombre de points est supérieur, vous aurez une rente annuelle ou trimestrielle voire mensuelle.

Quel montant de RAFP ?

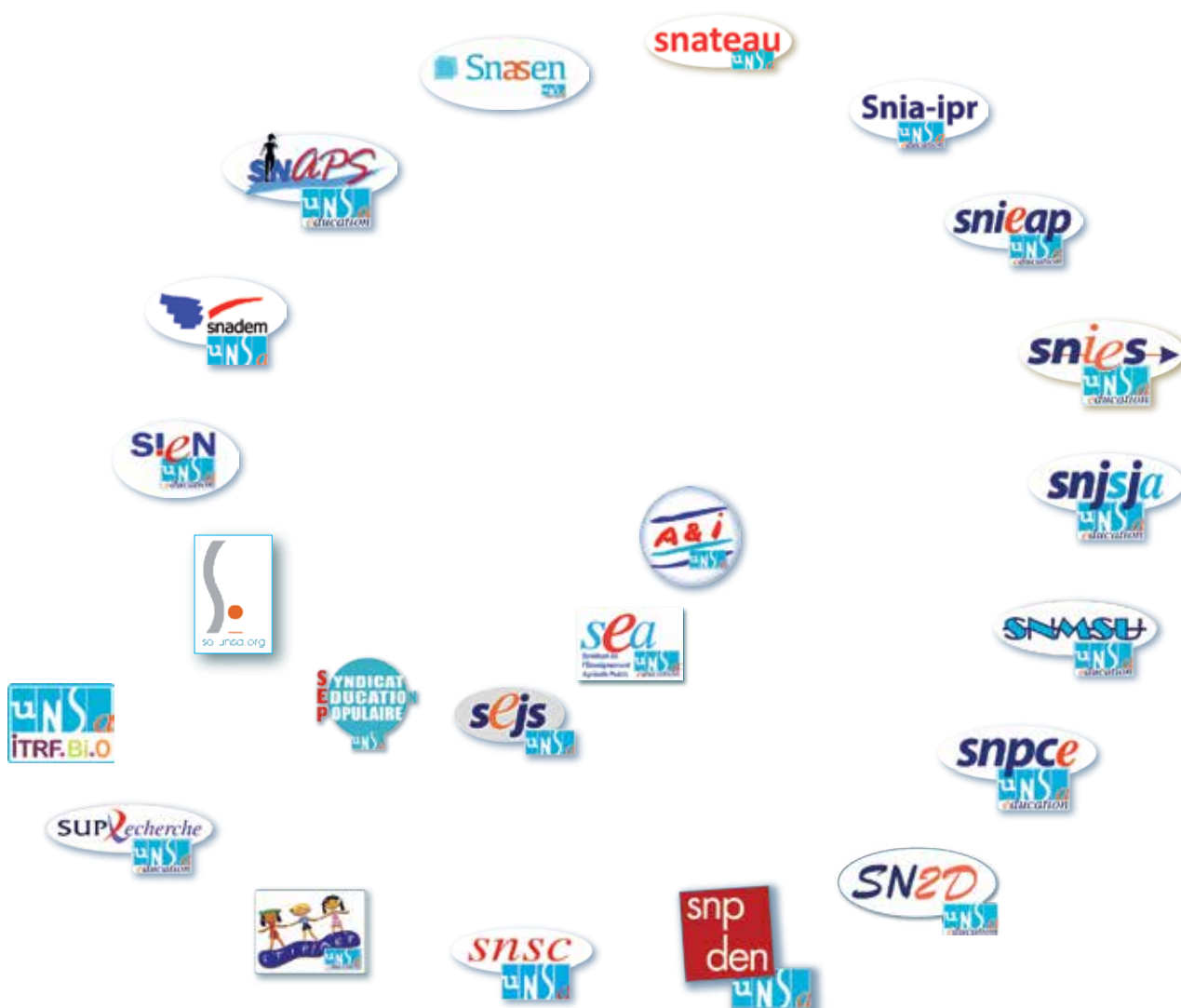
Le système datant de 2003, les montants sont peu importants pour le moment. Pour évaluer le montant de votre pension RAFP, il faut connaître deux éléments, la valeur des points acquis au moment où vous avez cotisé, et celle correspondant au moment du départ à la retraite.

Concrètement, notre collègue SAENES (feuille de paie ci-dessus) cotise en 2017 à hauteur de 17,24€. Cela permet d'acquérir un certain nombre de points. Puis, lorsqu'il partira en retraite (en 2027), ces points acquis seront transformés en euros. Pour connaître les valeurs des points RAFP, de votre rente RAFP, connectez-vous à www.rafp.fr

Contractuel et retraite complémentaire

Les collègues contractuels ne cotisent pas au RAFP mais à l'Ircantec (institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'État et des collectivités publiques). C'est donc le système du régime général (hors Fonction publique) qui s'applique.

C'est là aussi un système de points qui est mis en œuvre sauf que la valeur n'est pas la même que la RAFP.



Un syndicat pour moi!

Adhérer c'est être
plus forts ensemble



La **fédération UNSA**
des **métiers** de l'**Éducation**
de la **Recherche** et de la **Culture**

<http://contact.unsa-education.com/contact.php>



Plus forts ensemble !

