



Mémo Fiche 94-1 La retraite des fonctionnaires dans les DOM / COM



Les fonctionnaires dépendent du régime métropolitain, avec quelques avantages.

1. La sur-rémunération

Les fonctionnaires mutés dans les Dom bénéficient d'une « sur-rémunération », qui peut atteindre +40% en Martinique, Guadeloupe, Guyane, et à Mayotte, +53% à la Réunion. Ces primes peuvent accroître, dans une certaine mesure, les droits à la retraite, puisqu'elles sont assujetties aux cotisations au RAFP, dans la limite d'un plafond de 20% du traitement indiciaire.

2. La bonification de dépaysement

Les fonctionnaires mutés dans les Dom-Com bénéficient également de « bonifications de dépaysement » : pour chaque période de 3 ans passée en outre-mer, un fonctionnaire reçoit un an de bonification de sa durée d'assurance. Cette bonification ne compte pas dans la période de 15 à 17 ans que les fonctionnaires de service actif doivent accomplir pour partir à la retraite plus tôt, ni pour la surcote. Elle ne bénéficie pas aux personnes originaires du territoire en question.

3. L'indemnité temporaire pour les retraités : un avantage en voie d'extinction

A certaines conditions, les retraités de la fonction publique d'Etat pouvaient percevoir une indemnité temporaire de pension lorsqu'ils résidaient dans certains territoires d'outre-mer : la Réunion, Mayotte, Saint-Pierre-et-Miquelon, la Nouvelle-Calédonie, Wallis -et-Futuna et la Polynésie française.

Pour y avoir droit, **il fallait justifier de 15 ans de services effectifs** dans une ou plusieurs collectivités dans les territoires éligibles, ou remplir les critères nécessaires pour bénéficier du régime particulier de « congés bonifiés » dans le territoire en question (par exemple, en être originaire).

L'indemnité temporaire de majoration de pension était fixée à :

- 35% à la Réunion et à 35% à Mayotte;
- 40% à Saint-Pierre-et-Miquelon;
- 75% à la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et Polynésie française.

Le RAFP n'est pas inclus dans la pension majorée.

Le dispositif va s'éteindre progressivement :

Pour les fonctionnaires retraités avant 2009, l'indemnité temporaire de retraite est gelée à son niveau de 2008.

Depuis 2018, elles ne peuvent plus dépasser 10 000€ à La Réunion, Mayotte et Saint-Pierre-et-Miquelon, 18 000€ pour la Nouvelle-Calédonie, Wallis-et-Futuna et la Polynésie française.

Pour les fonctionnaires retraités à partir de 2009, le plafond va baisser progressivement jusqu'à 0 en 2028.

Les fonctionnaires retraités avant 2028 continuent à percevoir leur indemnité, plafonnée au niveau de leur première année de perception ; ceux qui prendront leur retraite à compter de 2028 n'en recevront plus.



La France d'outre-mer comprend des territoires aux statuts différents : les Départements et régions d'outre-mer (Drom, ou plus communément Dom) appliquent les régimes métropolitains de Sécurité sociale, avec quelques spécificités ; les Collectivités d'outre-mer (Com) et la Nouvelle-Calédonie, pour la plupart, ont des régimes propres, tout en appliquant des règles d'harmonisation avec la métropole. Principaux points.

Mémo Fiche 94 La réforme des retraites



Cotisations vieillesse en hausse

La réforme des retraites de 2014 a instauré une augmentation de 0,60 point sur les cotisations vieillesse de base entre 2014 et 2017. Cette hausse est supportée à parité entre l'employeur et le salarié. Le rythme d'augmentation n'est pas le même entre le secteur public et le secteur privé.

Après une hausse de 0,06% en 2014, 0,08% en 2015 et en 2016, les cotisations vieillesse des fonctionnaires titularisés ont encore été augmentées de 0,08% au 1er janvier 2017. A l'image des salariés du privé, les agents non titulaires connaissent une hausse de 0,05%, après + 0,15% en 2014 et + 0,05% en 2015 et 2016.

Nouvel âge de départ

La loi Woerth du 9 novembre 2010 a décalé progressivement de deux ans l'âge de départ à la retraite. Mis en place en 2011, ce report entre pleinement en vigueur au 1er janvier 2017. Depuis cette date, les agents de la catégorie sédentaire de la fonction publique et les agents non titulaires ne sont plus autorisés à liquider leurs droits à la retraite avant d'avoir atteint 62 ans (60 ans avant la réforme). Cette obligation porte uniquement sur les agents sédentaires ou non titularisés nés à partir de 1955.

Les agents titulaires relevant de la catégorie active*, c'est-à-dire dont l'emploi « présente un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles », peuvent désormais partir à 57 ans (55 ans avant la réforme) s'ils justifient de 17 années de services et s'ils sont nés à compter de 1960. (*relevant ou ayant relevé de la catégorie active à un moment donné de leur carrière) Les agents « super actifs » (policiers, gardiens de prison, contrôleurs aériens…) et les agents de la catégorie « insalubre » (éboueurs, égoutiers, fossoyeurs…), nés à partir de 1965, peuvent prendre leur retraite à 52 ans (50 ans avant la réforme) après respectivement 27 et 12 années de services.

Ircantec obligatoire pour les nouveaux agents

Les agents non titulaires, recrutés à compter du 1er janvier 2017 et dont le contrat de travail relève du droit public, doivent obligatoirement s'affilier à l'Ircantec pour la retraite complémentaire. Cette obligation prévue par la réforme de 2014 ne concerne pas les agents non titularisés recrutés avant 2017 ou dont le contrat de travail est de droit privé. Ces derniers peuvent continuer à être affiliés au régime complémentaire Arrco et, s'ils possèdent le statut de cadre, au régime complémentaire Agirc.

2014:

La loi concernant la réforme des retraites a été publiée au Journal officiel du mardi 21 janvier 2014.

La loi prévoit une évolution de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une pension de retraite à taux plein (mais l'âge légal de départ à la retraite reste fixé à 62 ans) :

- 167 trimestres (41 ans et 3 trimestres), pour les assurés nés entre le 1er janvier 1958 et le 31 décembre 1960,
- 168 trimestres (42 ans), pour les assurés nés entre le 1er janvier 1961 et le 31 décembre 1963,
- 169 trimestres (42 ans et 1 trimestre), pour les assurés nés entre le 1er janvier 1964 et le 31 décembre 1966,
- 170 trimestres (42 ans et 2 trimestres), pour les assurés nés entre le 1er janvier 1967 et le 31 décembre 1969.
- 171 trimestres (42 ans et 3 trimestres), pour les assurés nés entre le 1er janvier 1970 et le 31 décembre 1972,
- 172 trimestres (43 ans), pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1973.

La loi crée également le compte personnel de prévention de la pénibilité servant à comptabiliser les périodes d'exposition à un ou plusieurs facteurs de pénibilité et les droits acquis à ce titre.

Entrant en vigueur au 1er janvier 2015, ce compte pourra être utilisé pour :

- une action de formation professionnelle,
- un passage à temps partiel sans baisse de rémunération,
- un départ anticipé à la retraite.

La date de revalorisation des pensions de retraite est désormais fixée au 1er octobre de chaque année (1er avril précédemment). La date de revalorisation reste néanmoins au 1er avril pour l'allocation de solidarité aux personnes âgées, les pensions d'invalidité, l'allocation supplémentaire d'invalidité et les rentes accident du travail et maie professionnelle.



Mémo Fiche 094-1 Réorganisation du bureau des pensions Ouverture de l'Espace ENSAP



Référence: note SG/DRH du 11 décembre 2017

L'Espace Numérique Sécurisé de l'Agent Public (ENSAP) est accessible à tous les agents de la fonction publique d'État depuisle 1er février 2018 à l'adresse suivante www.ensap.gouv.fr. Dans le même temps, le bureau des pensions et allocations d'invalidité (BPAI) est réorganisé.

Depuis cette date, tous les fonctionnaires peuvent consulter les droits acquis au cours de leur carrière en matière de retraite sur leur compte individuel de retraite (CIR). Cette information concerne non seulement les droits acquis dans la fonction publique d'État mais également auprès de tous les régimes de retraite (CNAV, MSA, FP hospitalière, FP territoriale ...)

L'outil mis à disposition par la direction générale des finances publiques est particulièrement didactique et intuitif. Ainsi, après la création de son espace personnel à partir du NIR (numéro de sécurité sociale) et d'un mot de passe, l'agent peut depuis n'importe quel ordinateur, tablette ou smartphone accéder à son CIR.

Cet espace permet également aux agents, **dès l'âge de 45 ans**, de procéder à des **simulations financières** du montant de leur future pension, en faisant varier différents critères tel que la date de départ, l'indice du dernier grade, la quotité de temps de travail et éventuellement en simulant l'impact d'une réduction de temps de travail quelques mois avant le départ.

L'intérêt de l'agent de disposer des informations concernant son CIR permet de s'assurer que les informations personnelles et de carrières sont à jour afin qu'au moment du départ à la retraite la liquidation de la pension soit facilitée. De plus, il permet de calculer l'impact que peut avoir un choix professionnel quelques années avant la date de départ à la retraite envisagée.

Le CIR est alimenté par le SIRH DIALOGUE, d'où la nécessité que ce dernier soit totalement fiable. En cas d'anomalies constatées dans son CIR, l'agent devra contacter son bureau des ressources humaines afin de procéder aux corrections nécessaires dans **DIALOGUE**. Les données ainsi fiabilisées seront transmises au CIR et consultables après quelques jours dans l'ENSAP.

L'ouverture de ce portail public a pour conséquence une **réorganisation de la chaîne pension interne au ministère**; le bureau des pensions et allocations d'invalidité verra son activité profondément modifiée et notamment la fin de la mission« simulation de pension».

L'outil mis en ligne sur l'ENSAP n'est autre que celui utilisé par le BPAI pour effectuer les simulations de pension ou la liquidation des retraites; aussi, les agents pouvant effectuer autant de simulations de pension qu'ils le souhaitent sur l'ENSAP, le BPAI n'assurera plus cette prestation.

Toutefois, les agents concernés par les départs en retraite pour carrière longue, au titre du handicap, pour parent de trois enfants ou pour enfant handicapé pourront continuer à s'adresser à ce bureau, de même que les agents partant au titre de l'invalidité ainsi que les ouvriers d'État. Le BPAI assurera un "cousumain" pour les dossiers "atypiques" (reclassement par exemple d'un police pour maladie).

Dans un premier temps, le dépôt des dossiers de pension restera inchangé, toutefois, il convient de préciser que la demande de pension en ligne est prévue à l'horizon 2020.

À cette date, l'agent demandera directement sa pension en ligne sur l'ENSAP et fournira les documents nécessaires dans l'espace personnel qui lui sera réservé. Dans un second temps, les retraités pourront trouver sur cet espace, la copie de leur titre de pension.



— Ensap.gouv.fr, c'est quoi ?

L'Espace Numérique Sécurisé des Agents Publics (ENSAP) est un espace privé et sécurisé, ouvert sur internet, qui offre des services personnalisés relatifs à la rémunération et à la retraite des fonctionnaires de l'État, des magistrats et des militaires.



L'espace rémunération

Dans l'espace « Ma rémunération », les actifs peuvent consulter tous les documents relatifs à leur rémunération :

les bulletins de paye ou de solde les attestations fiscales.

Calendrier :

- Expérimentation progressive à partir d'avril 2017 (ministères économiques et financiers, ministère de la défense)
- Généralisation progressive à partir de mi 2018

C'est important : La date d'ouverture du service dépend de votre ministère.

A terme et en fonction de votre situation, quand l'espace rémunération vous sera ouvert, vous y trouverez tous vos bulletins de paye depuis décembre 2016. Ils seront conservés et accessibles sur ensap.gouv.fr jusqu'à 5 ans après votre départ en retraite.



L'espace retraite

Dans l'espace « Ma retraite », les actifs et pensionnés de la fonction publique de l'État se voient offrir un bouquet de services mis à disposition progressivement.



En février 2018, les actifs auront accès à la consultation du compte individuel de retraite et à une offre de simulation du montant de la pension.



Évolutions à venir

- la demande de correction du compte en ligne
- le suivi de la demande de départ en ligne



retraitesdeletat.gouv.fr ensap.gouv.fr







LE REGIME DES RETRAITES DE L'ETAT

au service des agents de l'Etat, militaires et magistrats

ensap.gouv.fr





- Votre compte individuel retraite

Le compte individuel de retraite regroupe toutes les informations qui serviront à calculer votre retraite.

Que contient votre compte ?

Il contient les données suivantes :

- carrière
- grade
- nouvelle bonification indiciaire
- service national
- handicap
- bonifications
- enfants
- services antérieurs validés
- périodes rachetées
- pension militaire
- activités relevant d'autres régimes de retraite

Il est mis à jour annuellement par votre employeur. Les informations relatives à une année donnée sont disponibles à partir du mois de mai de l'année suivante.

Que faire de ces informations ?

A tout moment de votre carrière, vous pouvez vérifier que les informations sont complètes et exactes. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez demander les corrections :

- soit à votre employeur
- soit directement au service des retraites de l'État

C'est important: selon votre situation, ensap.gouv.fr vous orientera vers le bon interlocuteur pour demander une correction de votre compte.

Pourquoi les mises à jour en cours de carrière sont-elles importantes ?

- Un compte complet vous permet d'accéder au simulateur et d'obtenir une évaluation fiable du montant de votre retraite
- Il est plus facile de demander une correction immédiatement que de rechercher des justificatifs au moment de votre départ à la retraite dans plusieurs années





Quels résultats ?

- un montant de la pension estimée brut et net mensuel
- · les durées d'assurance et de trimestres retenues pour le calcul
- les pourcentages de pension ainsi que de décote et surcote, le cas échéant



Votre simulation

Le simulateur utilise les données du compte individuel de retraite pour évaluer le montant de votre retraite.

Qui peut accéder au service de simulation ?

- Les agents civils de plus de 45 ans
- Les militaires de plus de 33 ans

C'est important : si vous ne pouvez pas accéder au simulateur, ensap.gouv.fr vous orientera vers d'autres offres de simulation.

Comment ça marche?

Le simulateur propose une première évaluation du montant de votre retraite sur la base des principes suivants :

- vos derniers grade et indice connus sont prolongés jusqu'à votre date de départ
- seules les NBI déjà perçues et les bonifications déjà connues sont prises en compte

Vous disposez d'une évaluation pour plusieurs dates de départ espacées de 6 mois en 6 mois entre :

- la date « au plus tôt » qui correspond à la date à laquelle les conditions d'un départ à la retraite sont remplies
- la date « au plus tard », pour les fonctionnaires civils, il s'agit de la limite d'âge prolongée de 3 ans; pour les militaires, il s'agit de la limite d'âge ou, à défaut, la date du 54^{hm} anniversaire

C'est important: la date « au plus tard » prend en compte une éventuelle prolongation de carrière, vérifiez que vous pouvez effectivement en bénéficier. Une prolongation n'est pas de droit et est soumise à accord de l'administration.

Puis-je modifier la simulation?

Vous pouvez affiner le résultat en modifiant plusieurs critères :

- choix d'un indice de fin de carrière
- choix de la quotité de temps de travail (hors militaires)
- choix d'une date de départ précise entre la date au plus tôt et la date au plus tard



Mémo Fiche 95 Tableau des trimestres requis pour obtenir une pension à taux plein



Source BPAI

Année d'ouverture des droits	Nombre de trimestres
Jusqu'en 2003 (ou né jusqu'en 1943)	150
En 2004 (ou né en 1944)	152
En 2005 (ou né en 1945)	154
En 2006 (ou né en 1946)	156
En 2007 (ou né en 1947)	158
En 2008 (ou né en 1948)	160
En 2009 (ou né en 1949)	161
En 2010 (ou né en 1950)	162
En 2011 (ou né en 1951)	163
En 2012 (ou né en 1952)	164
En 2013 et 2014 (ou né en 1953 ou 1954)	165
En 2015, 2016 et 2017 (ou né en 1955, 1956 ou 1957)	166
En 2018, 2019 et 2020 (ou né en 1958, 1959 ou 1960)	167
En 2021, 2022 et 2023 (ou né en 1961, 1962 ou 1963)	168
En 2024, 2025 et 2026 (ou né en 1964, 1965 ou 1966)	169
En 2027, 2028 et 2029 (ou né en 1967, 1968 ou 1969)	170
En 2030, 2031 et 2032 (ou né en 1970, 1971 ou 1972)	171
A partir de 2033 (ou né à partir de 1973)	172



Mémo Fiche 96 Retraite : catégories sédentaire et active et âge légal et limite d'âge



Source BPAI

Catégories sédentaires ou active

L'âge minimal de départ en retraite varie selon que le fonctionnaire appartient à la catégorie sédentaire ou à la catégorie active.

La catégorie sédentaire regroupe la majorité des fonctionnaires.

On la distingue de la catégorie active, qui désigne les fonctionnaires exerçant des emplois présentant « un risque particulier ou des fatigues exceptionnelles ».

Une grande partie des fonctionnaires actifs appartiennent à la fonction publique d'Etat (personnels actifs de la police nationale, surveillants de prison...) mais on en trouve aussi dans la fonction publique hospitalière (infirmiers, aides-soignants...) ou territoriale (policiers municipaux, sapeurs-pompiers professionnels...).

Un fonctionnaire qui n'appartient pas à la catégorie active est classé par défaut dans la catégorie sédentaire.

Un fonctionnaire actif peut partir plus tôt en retraite qu'un fonctionnaire sédentaire. Dans les deux cas, l'âge minimal dépend de l'année de naissance.

Age légal et âge limite

La limite d'âge est l'âge au-delà duquel un fonctionnaire ne peut plus continuer à exercer ses fonctions. Elle est fonction du grade ou de l'emploi occupé par l'intéressé. Le fonctionnaire atteint par la limite d'âge qui lui est applicable doit être radié des cadres d'office à compter du lendemain de son anniversaire.

Tout fonctionnaire peut prétendre à la liquidation immédiate de sa pension :

A l'âge légal:

L'agent peut faire valoir ses droits à retraite dès qu'il atteint l'âge requis. Cet âge légal est progressivement augmenté, il atteindra 62 ans en 2017.

- au plus tôt, dès qu'il remplit les conditions d'âge d'ouverture : à 62 ans pour le fonctionnaire relevant de la catégorie sédentaire(cas général).

- au plus tard, lorsqu'il atteint la limite d'âge de son emploi : 67 ans pour le fonctionnaire relevant de la catégorie sédentaire et 62 ans pour celui relevant de la catégorie active.

Avant l'âge légal:

- Retraite anticipée pour carrière longue :

Pour bénéficier du départ à la retraite anticipée pour carrière longue, l'agent titulaire ou non titulaire doit justifier d'une durée totale d'assurance minimale, tous régimes de base confondus, sur l'ensemble de sa carrière et d'une durée d'assurance minimale en début de carrière.

Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de l'année de naissance, de l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé et de l'âge à partir duquel l'agent a commencé à travailler.

- Retraite avant l'âge légal en raison du handicap :

Pour bénéficier du départ à la retraite anticipée pour cause de handicap, l'agent titulaire ou non-titulaire doit :

- soit être atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50%, soit être reconnu travailleur handicapé,
- et justifier d'une durée totale d'assurance minimale tous régimes de base confondus (dont une part minimale a donné lieu à cotisations) depuis que le handicap a été reconnu.

Ces conditions de durée d'assurance varient en fonction de l'année de naissance et de l'âge à partir duquel le départ à la retraite anticipée est envisagé.

Autres motifs de départ anticipé avant l'âge légal :

- à la date souhaitée par les fonctionnaires qui justifient à la fois de quinze ans de service, et être, ou leur conjoint, atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.
 - à la date souhaitée par les fonctionnaires qui justifient à la fois de quinze ans de service, et être parent d'un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80%.
- les parents de 3 enfants qui justifient au 1^{er} janvier 2012 de 15 ans de services et 3 enfants nés pendant une période d'activité.



Mémo Fiche 97 La retraite des policiers actifs



Source BPAI

Les textes:

- Code des pensions civiles et militaires de retraite.
- Loi du 18 août 1936 concernant les mises à la retraite par ancienneté modifiée par la loi n°86-1304 du 23 décembre 1986.
- Loi du 8 avril 1957 instituant un régime particulier de retraites en faveur des personnels actifs de police modifiée par l'article 129 de la loi n°2004-1485 du 30 décembre 2004 de finances rectificative pour 2004.
- Loi 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites.
- Loi 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale (article 93).

1. Le droit à information retraite

Tous les 5 ans à partir de ses 35 ans le fonctionnaire reçoit un RIS (relevé individuel de situation). Ce document récapitule l'ensemble des droits actuellement acquis pour la retraite.

A partir de 55 ans, on reçoit une EIG (Estimation Indicative globale) qui est une estimation chiffrée du montant de sa future pension.

2. L'estimation de la retraite

A compter du 01/02/2018 le BPAI n'effectuera plus d'estimation de retraite sauf cas très particulier et atypique (départs au titre des carrières longues, fonctionnaires handicapés et CPAC), chaque agent pourra le faire directement sur le portail ENSAP en créant son compte : https://ensap.gouv.fr/web/accueilnonconnecte

3. La durée d'assurance, tous régimes

La durée d'assurance tous régimes reflète l'activité professionnelle exercée par le fonctionnaire tant dans le secteur public que dans le secteur privé.

Elle est formée par le total de la durée des services et bonifications pris en compte dans le calcul de la pension civile (pension de l'Etat) et des durées de service dans les autres régimes de retraite (régime général...).

4. Le régime particulier des fonctionnaires actifs de la police

La loi n°57-444 du 8 avril 1957 a institué un régime particulier de retraite en faveur des fonctionnaires actifs de police.

Il leur permet un départ anticipé à la retraite et le bénéfice d'une bonification (**5 ans maximum**) destinée à leur restituer les trimestres qu'ils ne peuvent acquérir du fait qu'ils sont assujettis à une limite d'âge inférieure à celle du droit commun.

5. La bonification du 1/5ème (B.S.F.P)

Les fonctionnaires actifs de la police nationale bénéficient de la Bonification Spéciale pour les Fonctionnaires actifs de Police (B.S.F.P.).

Cette bonification est égale à 1/5 du temps effectivement passé dans des services actifs sans pouvoir excéder 5 ans. Elle est calculée au prorata exact des services actifs de police.

Pour les commissaires et commissaires divisionnaires de police, la bonification est dégressive audelà de l'âge de 57 ans.

Pour financer cette bonification, le pourcentage de la cotisation pour pension civile des policiers qui est prélevée sur le traitement d'activité, est plus élevé (1% et pour info ISSP 1.2%) que celui des personnels « sédentaires ».

<u>La bonification du 1/5 est accordée uniquement aux fonctionnaires actifs de police qui sont mis à</u> la retraite :

- par voie d'invalidité,
- sur demande, en retraite anticipée (le départ est possible à compter de l'ouverture des droits à la retraite (dès lors que l'agent justifie des conditions d'âge et de services actifs requis),
- par limite d'âge,
- après un recul de limite d'âge ou un maintien en activité.
- et prolongation (attention le recul n'ouvre pas de droit à générer de la BSFP loi du 18 août 1936)

La bonification du 1/5 n'est pas octroyée pour les fonctionnaires actifs de police :

- suite à une démission,
- suite à une radiation des cadres par mesure disciplinaire (révocation etc...),
- suite à un départ anticipé au titre de parent de 3 enfants,
- suite à un départ anticipé au titre d'un enfant handicapé d'au moins 80%,
- suite à un départ anticipé au titre de conjoint d'une personne infirme.

6. Cas d'interruptions de la bonification :

Le fonctionnaire actif de police verra ses droits à bonification du 1/5 interrompu pendant une période de :

- Congé parental,
- Congé de formation professionnelle,
- Disponibilité.

Ces périodes n'étant pas du temps effectivement passé dans des services actifs.

Cas particuliers:

• Lors d'un détachement : quel que soit sa durée, la bonification du 1/5 est perdue sauf si l'agent exerce des tâches similaires à celles exercées par un policier.

A l'issue du détachement :

- S'il est intégré dans un nouveau corps, il perd le bénéfice de la bonification du 1/5.
- En revanche, s'il a effectué 15 à 17 années de services actifs de police il pourra partir à la limite d'âge du corps des personnels actifs (57 ans pour le CEA et le CC), même s'il devient administratif. Il bénéficiera également de la limite d'âge de son nouveau corps s'il le souhaite (67ans pour un administratif).
- S'il reprend ses fonctions de policiers actifs, ses droits à bonification reprennent. Il garde le bénéfice des droits à bonifications acquis préalablement au détachement. Au moment de la mise à la retraite, on calculera sa bonification du 1/5 par rapport à l'intégralité de ses services actifs de police.

Dans le cadre d'un reclassement pour raisons médicales dans un corps administratif :

Dans le cas d'un reclassement pour raison médicale dans un corps administratif du ministère de l'Intérieur en vertu de l'article 63 de la loi 84-16, le policier reclassé et intégré dans son nouveau corps bénéficie de la limite d'âge de ce nouveau corps (67 ans s'il est reclassé en administratif).

Pour le calcul de sa pension, le fonctionnaire bénéficie d'une garantie : il ne pourra pas percevoir une pension inférieure à celle qu'il aurait perçue s'il n'avait pas été reclassé pour raisons médicales (soit au titre de l'invalidité, soit au titre de l'ancienneté).

Ainsi, pour le calcul de la pension d'ancienneté, on établit une reconstitution de carrière de l'expolicier en considérant qu'il est resté policier, il bénéficie donc de l'indice qu'il aurait détenu en ayant poursuivi sa carrière de policier, de l'année d'ouverture des droits dont il aurait bénéficié, de l'ISSP et de la Bonification du 1/5. Dans ce cas, les services sont arrêtés à la veille de la limite d'âge du corps d'origine.

7. Ouverture des droits à la retraite

L'ouverture des droits à la retraite varie en fonction du corps.

Pour les personnels actifs l'ouverture des droits à la retraite est progressivement décalée de 2 ans depuis les dernières réformes de retraite.

La Règle relative à l'ouverture des droits : réunir une double condition d'âge et de services actifs.

Exemple d'ouverture des droits au terme des réformes en cours :

Pour les policiers du CEA et du CC né à compter du 01/01/1965 l'ouverture des droits sera à la date où ils réuniront les 2 conditions suivantes : 52 ans d'âge et 25 à 27 ans de services actifs.

Voir : tableau indiquant l'âge d'ouverture des droits par corps. Attention il faut aussi tenir compte des services actifs requis pour déterminer précisément l'ouverture des droits.

L'ouverture des droits à la retraite conditionne notamment la possibilité de partir en retraite anticipée, il s'agit de la 1ère date à partir de laquelle on peut solliciter un départ à la retraite anticipée.

La retraite sera alors calculée au prorata des années effectuées avec le cas échéant application d'un coefficient de minoration (appelé décote) si la durée d'assurance (tous régimes confondus) est inférieur au nombre de trimestres requis pour une retraite à taux plein.

A noter : Pas de décote pour un départ en limite d'âge ou en retraite par voie d'invalidité.

8. Limite d'âge:

Age à partir duquel l'agent est admis d'office à la retraite.

Cet âge limite d'activité varie en fonction du corps et est progressivement décalé de 2 ans depuis les dernières réformes de retraite.

Exemple de limite d'âge fixée au terme des réformes en cours : pour les policiers du CEA et du CC nés à compter du 01/01/1965 la limite d'âge du corps est fixée à 57 ans.

Voir: tableau indiquant les limites d'âge par corps.

9. Disponibilité et limite d'âge : incidence sur la retraite :

<u>Un policier en disponibilité pour exercer une activité privée est atteint par la limite d'âge de son corps</u> ?

Il ne peut pas demander à poursuivre son activité car il se trouve en disponibilité. Il sera donc réintégré pour ordre par l'administration et admis à faire valoir ses droits à retraite. Il s'agit de la radiation des cadres de la police nationale procédure qui relève de l'administration et qui est matérialisée par son arrêté de mise à la retraite.

Vient ensuite la liquidation de la pension qui est le calcul de la pension puis la mise en paiement.

1er cas : S'il souhaite toucher immédiatement sa pension de l'Etat, il devra cesser son activité rémunérée du privé. En effet, toute demande de liquidation de pension à la limite d'âge (à condition qu'il ait effectué 17 ans de services actifs de police) doit s'accompagner d'une cessation d'activité.

2nd cas : S'il souhaite poursuivre son activité privée, alors il ne doit pas demander immédiatement la liquidation de sa pension de l'Etat. En effet un agent radié des cadres, n'est pas obligé de demander la liquidation de sa pension s'il veut continuer une activité rémunérée. Il demandera la liquidation en même temps que la liquidation de sa pension du privé.

Il y a donc 2 procédures distinctes : la radiation des cadres, qui relève de l'administration, et la demande de mise en paiement (liquidation) de la pension, qui relève de l'agent.

10. Poursuite de l'activité au-delà de la limite d'âge :

Il existe 3 possibilités de poursuivre son activité au-delà de la limite d'âge : les 3 dispositifs doivent être utilisés de manière chronologique et successivement.

Attention: Des délais impératifs sont à respecter en cas de demande de poursuite d'activité. Il faudra toujours anticiper sa demande de recul de limite d'âge ou de maintien en activité, au minimum 9 mois avant la date de début du recul de limite d'âge ou du maintien en activité.

1er dispositif:

La prolongation d'activité pour situation familiale au titre de la loi du 18 août 1936, **appelée** recul de limite d'âge.

Cette prolongation diffère la limite d'âge selon la situation familiale. (uniquement pour le a) de la loi de 36 c'est à dire enfant à charge, pour le b) 3 enfants maximum 1 an non cumulable, pour le c) enfant invalide = 1 an qui se cumule avec le a) et peut monter de ce fait à 4 ans... (3 + 1)

Elle permet :

- d'une part aux fonctionnaires parents de 3 enfants vivants à l'âge de 50 ans de reculer leur limite d'âge d'une année, à la condition qu'ils soient en état de continuer à exercer leur emploi.
- d'autre part le recul de leur limite d'âge d'une année par enfant à charge sans que cette prolongation d'activité puisse être supérieure à trois ans. La notion d'enfant à charge est celle qui est définie par les lois et règlements régissant l'attribution des prestations familiales (enfants de moins de 20 ans).

Ces deux dispositifs ne sont pas cumulables.

Ainsi un fonctionnaire père ou mère de trois enfants dont l'un est encore à charge ne peut prolonger son activité que d'une année.

Seule exception à cette règle : si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80% ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés.

Exemple : un fonctionnaire père ou mère de trois enfants vivants à l'âge de 50 ans (en état de continuer à exercer son emploi), dont l'un des enfants à charge est handicapé, peut prolonger son activité de 2 ans.

2ème dispositif:

Le maintien en activité, dans le cadre de l'article 69 de la loi n°2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui permet de prolonger son activité jusqu'à la date d'obtention du taux pension de 75% ou de la durée maximum de 10 trimestres, sous réserve de l'intérêt du service et de l'aptitude médicale (1 fois à l'entrée dans le dispositif).

3ème dispositif:

Le maintien en activité prévu par l'article 93 de la loi n°2008-1330 du 17 décembre 2008. Ce dispositif permet aux fonctionnaires qui le sollicitent de poursuivre leur activité jusqu'à l'âge de 67 ans maximum sous réserve de la seule aptitude médicale.

L'agent doit se soumettre aux visites médicales d'aptitude à tout moment à la demande de l'administration. Si une inaptitude apparaît, l'agent sera radié des cadres d'office après un préavis de 6 mois

11. Eléments du calcul de la pension

Année de référence pour le calcul = Année correspondant à l'ouverture des droits = Elle conditionne le nombre de trimestres exigés pour bénéficier d'une pension au taux maximal de 75%.

D'autre part, en vertu de l'article L.15 du code des pensions civiles et militaires de retraite : le montant de la pension est calculé sur la base de l'indice correspondant à l'emploi, grade et échelon effectivement détenus depuis 6 mois au moins, au moment de la cessation des services comptant pour la retraite.

La condition des 6 mois ne sera pas opposée en cas de décès ou bien lorsque l'agent n'est plus en service par suite d'un accident survenu en service ou à l'occasion du service.

12. Cas particulier de l'emploi fonctionnel

1er cas:

L'emploi fonctionnel est détenu par l'agent depuis au moins 6 mois au moment de son départ à la retraite. Dans ce cas la pension est calculée sur l'emploi de fonctionnel. Référence : article L.15 du code des pensions civiles et militaires de retraites

2nd cas:

L'agent ne détient plus l'emploi fonctionnel au moment de son départ à la retraite.

Sous réserve impérativement de remplir les conditions suivantes, il pourra néanmoins bénéficier d'une retraite calculée sur l'emploi de fonctionnel :

- Il devra justifier d'avoir occupé de manière continue pendant 4 ans au moins d'un emploi de fonctionnel, au cours des 15 dernières années d'activité valable pour la retraite.
- Il devra avoir fait une demande de surcotisation au plus tard 1 an à compter de la date à laquelle l'emploi a cessé d'être occupé.

Cette demande étant irrévocable et entrainant l'obligation de supporter les retenues pour pension correspondant à l'emploi fonctionnel, du jour de la perte de cet emploi jusqu'à la radiation des cadres. Références : articles R.27, R.29, R.30 du code des pensions civiles et militaires de retraites

13. Validation de service d'auxiliaire ou de contractuel :

Suppression pour les fonctionnaires titularisés à compter du 1er janvier 2013 de la faculté de valider les services effectués préalablement à l'entrée dans la fonction publique, en qualité de contractuel d'un employeur public.

14. Bénéfice d'une pension de l'Etat :

La durée minimale pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire est réduite à 2 années de service effectif par décret depuis le 1er janvier 2011.

Nota : pour un stagiaire non titularisé, selon un arrêt du CE, les cotisations sont reversées dans le régime général.

15. Régime général :

Le site d'information sur la retraite du régime général permet au fonctionnaire de demander et d'éditer son relevé de carrière qu'il devra fournir pour toute demande de décompte prévisionnel de pension ainsi que pour la constitution de son dossier de départ en retraite.

Le site: http://www.lassuranceretraite.fr

16. La démission : incidence sur la retraite :

En cas de démission d'un policier pour exercer une activité privée dépendant du régime général, à quel âge perçoit-il sa retraite de la fonction publique ?

L'agent pourra percevoir sa retraite de l'Etat à sa limite d'âge, s'il a effectué 15 à 17 ans de police et s'il ne satisfait pas à la condition des services actifs il la percevra à l'âge légal d'un sédentaire (60 à 62 ans).

(sans percevoir la BSFP), mais attention, du fait des nouvelles mesures de cumul emploi/retraite, s'il demande sa retraite, il devra cesser toutes activités rémunérées.

S'il reprend une activité après la mise en paiement de sa pension survenue depuis le 1er janvier 2015, il n'acquerra pas de nouveaux droits à pension, alors qu'il cotisera quel que soit le régime et il pourra voir sa pension écrêtée. (Règle du cumul emploi retraite)

17. Règle de cumul emploi/retraite

Le droit au cumul du montant de la pension et de revenus d'activité est désormais plafonné. Cette règle s'applique aux bénéficiaires d'une pension liquidée depuis le 1er janvier 2015. Ce plafond est fixé à $6\,948,34\,$ € $+\,$ 1/3 du montant de la pension brute. Si les revenus d'activité sont supérieurs au plafond, l'excédent est déduit du montant de votre pension.

Par exemple : le montant brut total de la pension est fixé à $12\,000\,$ € par an, soit un plafond de $7\,003,92\,$ € au 01/01/2018 (ça change tous les ans revalorisation au 01/01) + $(12\,000/3) = 10\,948,34$. €. Avec des revenus d'activité annuels de $15\,000\,$ €, la retenue sur la pension est fixée à : $15\,000\,$ - $10\,948,34 = 4\,051,66\,$ € par an.

Cumuler une pension d'Etat avec une rémunération d'activité ?

I – L'obligation de cesser toute activité professionnelle pour percevoir sa retraite :

A partir du 1er janvier 2015, le fonctionnaire, qui a été (ou a été et s'il a plus de 55 ans) est seulement affilié successivement ou simultanément à plusieurs régimes, doit attester de la cessation de toute activité pour pouvoir faire liquider une pension quel qu'en soit le régime d'affiliation.

II – La reprise d'un emploi par un retraité ne génère pas de nouveaux droits à pension :

En cas de reprise d'activité par le bénéficiaire d'une première pension de vieillesse à compter du 1erjanvier 2015, celui-ci est obligatoirement affilié à un régime de base et complémentaire, mais il cotise à fonds perdus, n'acquérant plus aucun droit nouveau à pension.

Sont regardées comme des activités salariées ou non salariées celles qui entraînent l'assujettissement à un régime d'assurance vieillesse et donnent lieu à versement de cotisations.

18. La pension de réversion :

Droit à pension de réversion

Sous réserve que le fonctionnaire décédé ait accompli au moins deux ans de services valables pour la retraite, le droit à pension de réversion est reconnu au(x) conjoint(s) survivant(s) y compris en cas de divorce, aux enfants de moins de vingt-et-un an ou aux enfants infirmes sans condition d'âge.

Ces personnes sont désignées sous le terme d'« ayants cause ».

A noter que les conjoints hommes ou femmes disposent de droits identiques en tant qu'ayant cause.

A noter aussi que les conjoints ou ex-conjoints remariés ou vivant en concubinage perdent leur droit à la pension de réversion. Ils peuvent le recouvrer si l'union est dissoute ou s'ils cessent de vivre en concubinage, sous réserve des droits des autres ayants-cause. (Uniquement si le mariage a eu lieu avant le décès du fonctionnaire, si mariage après, ils recouvrent leurs droits n'importe quand dès lors que leur nouvelle union sera dissoute

Le lien des conjoints ou ex-conjoint avec le fonctionnaire :

Deux conditions doivent être remplies :

- l'union doit avoir fait l'objet d'un mariage, ce qui exclut le PACS et le concubinage, et s'agissant du conjoint divorcé, il ne doit pas avoir refait sa vie (vie maritale en concubinage ou remariage); (mais ses droits restent ouverts même s'ils ne peut les percevoir)
- une durée de mariage d'au moins 2 ans si le fonctionnaire est décédé en activité ou d'au moins quatre ans contractés avant ou après la cessation des services du fonctionnaire est nécessaire. Cette durée n'est pas exigible dès lors qu'un enfant est issu du mariage ou que le fonctionnaire a été radié des cadres pour invalidité. Dans ce dernier cas il suffit que le mariage soit antérieur à l'évènement qui a amené la mise à la retraite pour invalidité ou la mort du fonctionnaire.

Réversion pour les ayants cause :

Le conjoint a droit à une pension de réversion égale à 50 % de la pension obtenue par le fonctionnaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès. Il s'y ajoute le cas échéant la moitié de la rente d'invalidité du fonctionnaire et la moitié de la majoration pour enfant.

D'autre part, chaque orphelin, avant ses vingt-et-un an, a droit à une pension temporaire d'orphelin égale à 10 % de la pension obtenue par le fonctionnaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès, augmentée le cas échéant de 10% de la rente d'invalidité du fonctionnaire. + la part du parent dont les droits ne sont pas ouvert (si pas de mariage).

Lorsqu'un fonctionnaire meurt en service :

- Il existe un régime spécifique pour les fonctionnaires tués au cours d'une opération de police et cités à l'ordre de la Nation. Le total des pensions des ayants cause (veuve et orphelins) est élevé à 100% du montant du dernier traitement indiciaire attribué à titre posthume.
- Cependant les conjoints divorcés sont exclus de ce dispositif, leurs droits à pension étant appréciés selon les règles de droit commun.

19. La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) :

La retraite additionnelle de la fonction publique est un régime obligatoire, par points, institué au bénéfice des fonctionnaires de l'État (civils et militaires), territoriaux, hospitaliers ainsi que des magistrats. Elle est en vigueur depuis le 1er janvier 2005.

Elle permet le versement d'une retraite additionnelle en sus de la pension principale, prenant en compte une partie des primes, des indemnités et heures supplémentaires.

La mise en paiement intervient au plus tôt à l'âge d'ouverture des droits à la RAFP qui est calé sur l'âge légal commun de départ à la retraite, soit 60 ans progressivement portés à 62 ans, dès lors que vous êtes admis à la retraite au titre de votre régime principal, que vous apparteniez à la catégorie sédentaire (administratifs, techniques) ou active (policiers).

ANNEXE

Age d'ouverture du droit et limite d'âge du grade

I. Corps d'encadrement et d'application et corps de commandement :

Pour les agents nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge du grade
Avant le 1 ^{et} juillet 1961	50 ans	55 ans
Entre le 1er juillet 1961 et le 31 décembre 1961	50 ans et 4 mois	55 ans et 4 mois
Entre le 1er janvier 1962 et le 31 décembre 1962	50 ans et 9 mois	55 ans et 9 mois
Entre le 1er janvier 1963 et le 31 décembre 1963	51 ans et 2 mois	56 ans et 2 mois
Entre le 1 ^{et} janvier 1964 et le 31 décembre 1964	51 ans et 7 mois	56 ans et 7 mois
A compter du 1er janvier 1965	52 ans	57 ans

II. Corps de conception et de direction

Commissaires de police

Pour les agents nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge du grade
Avant le 1 st juillet 1956	55 ans	58 ans
Entre le 1 ^{et} juillet 1956 et le 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois	58 ans
Entre le 1 ^{et} janvier 1957 et le 31 décembre 1957	55 ans et 9 mois	58 ans
Entre le 1er janvier 1958 et le 30 juin 1958	56 ans et 2 mois	58 ans
Entre le 1 st juillet 1958 et le 31 décembre 1958	56 ans et 2 mois	58 ans et 4 mois
Entre le 1ª janvier 1959 et le 31 décembre 1959	56 ans et 7 mois	58 ans et 9 mois
Entre le 1 ^{et} janvier 1960 et le 31 décembre 1960	57 ans	59 ans et 2 mois
Entre le 1 ^{et} janvier 1961 et le 31 décembre 1961	57 ans	59 ans et 7 mois
A compter du 1er janvier 1962	57 ans	60 ans

Commissaires divisionnaires de police

Pour les agents nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge du grade
Avant le 1 ^{et} juillet 1956	55 ans	59 ans
Entre le 1 ^{et} juillet 1956 et le 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois	59 ans
Entre le 1ª janvier 1957 et le 30 juin 1957	55 ans et 9 mois	59 ans
Entre le 1 ^{et} juillet 1957 et le 31 décembre 1957	55 ans et 9 mois	59 ans et 4 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1958 et le 31 décembre 1958	56 ans et 2 mois	59 ans et 9 mois
Entre le 1e janvier 1959 et le 31 décembre 1959	56 ans et 7 mois	60 ans et 2 mois
Entre le 1 ^{er} janvier 1960 et le 31 décembre 1960	57 ans	60 ans et 7 mois
A compter du 1er janvier 1961	57 ans	61 ans

Contrôleurs généraux, inspecteurs généraux, directeurs et chefs IGPN

Pour les agents nés	Age d'ouverture des droits	Limite d'âge du grade
Avant le 1 ^{er} juillet 1956	55 ans	60 ans
Entre le 1 ^{er} juillet 1956 et le 31 décembre 1956	55 ans et 4 mois	60 ans et 4 mois
Entre le 1 ^{et} juillet 1957 et le 31 décembre 1957	55 ans et 9 mois	60 ans et 9 mois
Entre le 1 ^{et} janvier 1958 et le 31 décembre 1958	56 ans et 2 mois	61 ans et 2 mois
A compter du 1º janvier 1960	5 / ans	62 ans

Mémo Fiche 98 Retraite : les droits liés aux enfants



Source: BPAI

Références:

- Articles L. 9, L. 9 ter, L. 12-b, L. 12bis et R13 du code des pensions civiles et militaires, modifiés par la loi no 2003-775 du 21.8.03 et le décret no 2003-1305 du 26.12.03.
- Décret n°2010-1741 du 30 décembre 2010 portant application des articles 44 et 52 de la loi du
 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Il existe : - des bonifications au titre des enfants nés avant 2004, - des avantages au titre des enfants nés après 2004, - enfin, les parents ayant élevé au moins 3 enfants pourront bénéficier d'une majoration du montant de leur retraite.

1 - LA BONIFICATION POUR LES ENFANTS NES AVANT 2004

Les hommes et les femmes fonctionnaires peuvent bénéficier d'une bonification fixée à 4 trimestres par enfant à condition qu'ils aient, pour chacun d'eux, interrompu ou réduit leur activité dans les conditions fixées par le code des pensions civiles et militaires de retraites.

Enfants ouvrant droit à bonification :

- Enfants légitimes, naturels ou adoptifs nés ou adoptés avant le 1er janvier 2004,
- Enfants du conjoint, enfants ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale, enfants placés sous tutelle, enfants recueillis au foyer à condition : d'avoir été élevés pendant 9 ans au moins avant 21 ans, et d'avoir été pris en charge avant le 1er janvier 2004.

Conditions liées à l'activité :

Pour bénéficier de la bonification pour enfant, le fonctionnaire doit justifier d'une interruption d'activité continue équivalente à 2 mois ou d'une réduction d'activité pour chacun des enfants. Il n'est pas indispensable d'être fonctionnaire au moment de cette interruption mais l'enfant doit être né pendant une période d'activité rémunérée ou lors d'un congé attribué dans le cadre de l'éducation d'un enfant né précédemment.

L'interruption d'activité doit intervenir dans le cadre :

- d'un congé maternité, ou de paternité (11 jours couplé à un autre dispositif pour satisfaire les 2 mois)
- d'un congé pour adoption,
- d'un congé parental,
- d'un congé de présence parentale,
- d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

La réduction d'activité doit être d'une durée continue de service à temps partiel de droit pour élever un enfant :

- d'au moins 4 mois pour une quotité de temps de travail de 50 % de la durée de service effectuée par un agent à temps plein et exerçant les mêmes fonctions,
- d'au moins 5 mois pour une quotité de 60 %,
- et d'au moins 7 mois pour une quotité de 70 %.

2 – LES AVANTAGES ACCORDES POUR LES ENFANTS NES A PARTIR DU 1er JANVIER 2004

I- La prise en compte dans la pension des périodes d'interruption ou de réduction d'activité pour élever un enfant né ou adopté à compter du 1er janvier 2004.

Il s'agit des enfants légitimes, naturels, adoptifs. Ces périodes sont prises en compte pour les hommes et les femmes à titre gratuit en constitution, en liquidation, pour le montant garanti et pour la durée d'assurance, dans la limite de 3 ans par enfant.

Les périodes d'interruption ou de réduction sont :

- un temps partiel de droit pour élever un enfant jusqu'aux 3 ans de l'enfant (50%, 60%, 70%, 80%)
- un congé parental (jusqu'aux 3 ans de l'enfant)
- un congé de présence parentale (au maximum 1 an par enfant malade)
- une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

II- La majoration de la durée d'assurance peut être accordée aux femmes pour chacun de leurs enfants naturels ou légitimes :

- si elles n'ont pas bénéficié d'une prise en compte dans la pension de 6 mois ou plus au titre des interruptions ou des réductions d'activités susvisées (à l'exception du temps partiel de droit pour élever un enfant),
- si l'enfant est né à compter du 1er janvier 2004,
- et après leur recrutement dans la fonction publique. Il s'agit de 2 trimestres supplémentaires pris dans la durée d'assurance (pas dans la liquidation ni dans le minimum garanti).

III- La majoration de durée d'assurance d'une durée maximum de 4 trimestres est accordée au fonctionnaire qui a élevé un enfant atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

- La période d'éducation est celle pendant laquelle :
- l'enfant est élevé à domicile ou en institut de jour,
- Le parent a la qualité de fonctionnaire, L'enfant à moins de 20 ans,
- L'enfant est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 %.

La durée de la majoration est déterminée au prorata de la période d'éducation : elle est égale à 1 trimestre par période de 10 trimestres limité à 4 maximum.

3 – LA MAJORATION POUR ENFANTS

Il s'agit d'une **majoration du montant de la pension retraite** sous réserve que certaines conditions soient remplies.

Les conditions à remplir : une majoration de pension est accordée aux fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants pendant neuf ans avant leur seizième anniversaire ou avant l'âge de 20 ans s'ils ont ouvert droit aux prestations familiales.

Exception : les enfants décédés avant l'âge de 16 ans ouvrent droit à majoration sous réserve qu'ils aient été élevés pendant 9 ans au moins.

Les enfants ouvrant droit à majoration :

- les enfants légitimes, naturels dont la filiation est établie et les enfants adoptifs,
- les enfants du conjoint issus d'une précédente union, ses enfants naturels dont la filiation est établie et ses enfants adoptifs,
- les enfants ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale en faveur de l'agent ou du conjoint,
- les enfants sous tutelle du titulaire de la pension ou du conjoint, à condition que la garde est effective et permanente,
- les enfants recueillis au foyer par l'agent ou le conjoint à condition que la garde soit effective et permanente

Le montant : cette majoration est mise en paiement, au plus tôt, au seizième anniversaire du troisième enfant.

- pour 3 enfants, 10 % du montant brut de la pension,
- pour chaque enfant supplémentaire à partir du 4ème enfant, 5 % du montant brut de la pension s'ajoutent aux 10%.

La majoration pour enfants est attribuée à tout bénéficiaire d'une pension servie par la Caisse nationale quelle que soit sa nature (pension normale, pension d'invalidité, pension de réversion)

Comment en bénéficier : la mise en paiement ou la révision de la majoration <u>n'est pas</u> <u>automatique</u>. Si au moment de la mise en paiement de la pension, les enfants ne remplissent pas les conditions nécessaires, l'agent doit présenter une demande lorsque le 3ème enfant atteindra 16 ans.

Attention : il est vivement conseillé de faire réviser sa pension dès que la condition des 9 ans est acquise...sans attendre les 16 ans. Les droits sont ouverts et si changement rien n'est rétroactif!

Doit être jointe à la demande une copie intégrale du livret de famille (ou, à défaut, une copie de l'acte de naissance). La majoration est octroyée au jour des 16 ans de l'enfant et non au début du mois de l'anniversaire.



Mémo Fiche 99 Pension de réversion et la pension des orphelins



Source BPAI

Référence

Code des pensions civiles de l'État - Titre VI - art. L.38 à L.50.

Après le décès du fonctionnaire ou du pensionné, la veuve ou le veuf, un ancien conjoint, les enfants peuvent sous certaines conditions bénéficier d'une pension dite de réversion.

1. Conditions d'attribution :

1 - Le conjoint(veuf ou veuve) a droit à une pension de réversion qui est servie sans condition d'âge ou de ressources.

Le droit à pension de réversion est reconnu à condition que le mariage :

- ait été contracté 2 ans au moins avant la cessation des services valables pour la retraite accomplis par le fonctionnaire ;
 - ou bien ait duré au moins 4 années.

Le droit à pension de réversion est également reconnu :

- si un ou plusieurs enfants sont issus du mariage;
- ou si le fonctionnaire a obtenu une pension au titre de l'invalidité, à condition que le mariage soit antérieur à l'événement qui a provoqué sa mise à la retraite.
- 2 L'ancien conjoint divorcé non remarié a les mêmes droits que le conjoint survivant (veuve ou veuf).

Il doit remplir les mêmes conditions pour obtenir la pension de réversion de 50 %.

- 3 L'ancien conjoint divorcé remarié avant le décès du fonctionnaire ou du retraité peut obtenir une pension s'il remplit les conditions exigées du conjoint survivant et selon les règles suivantes :
 - si la nouvelle union a cessé avant le décès du fonctionnaire ou du pensionné, il peut obtenir la pension s'il ne bénéficie pas d'une autre pension de réversion;
 - si la nouvelle union a cessé après le décès du pensionné, il peut obtenir la pension à la cessation de la nouvelle union s'il ne bénéficie pas d'une autre pension de réversion et si le droit n'est pas ouvert au profit d'un autre conjoint ou orphelin.

ATTENTION: Le concubinage ou le PACS n'ouvre aucun droit à pension de réversion.

4 - Les orphelins ont droit à une pension temporaire jusqu'à l'âge de 21 ans.

Elle est servie aux enfants : - légitimes ou légitimés ;

- naturels dont la filiation est légalement établie ;
- adoptifs du défunt (défunte).

La pension de l'orphelin âgé de moins de 18 ans, non émancipé, est versée à la personne qui le représente.

L'enfant âgé de plus de 21 ans, qui au jour du décès de son père (ou de sa mère), se trouvait à la charge effective de ce dernier par suite d'une infirmité permanente le mettant dans l'impossibilité de gagner sa vie est assimilé aux orphelins de moins de 21 ans. Dans ce cas précis, sa pension d'orphelin est servie sans condition d'âge. **Attention :** sous condition de ressources y compris AAH et allocation logement...

2. Modalités d'attribution

1 - Si le fonctionnaire est décédé, alors qu'il exerçait encore ses fonctions au sein de la police nationale, <u>le SGAMI adresse par courrier à ses ayants droits, un imprimé à compléter et à retourner accompagné des pièces</u> (extrait d'acte de naissance, extrait de l'acte de décès, certificat médical précisant les causes exactes du décès, photocopie du livret de famille et/ou un extrait de l'acte de mariage, extrait d'acte de naissance de tous les ayants-droits, RIB au nom de chaque ayant-droit)

Une copie du courrier SGAMI est également adressé pour information à l'assistante sociale en charge du secteur géographique du fonctionnaire décédé, afin qu'elle puisse assister la veuve dans ses démarches.

Dès réception de l'ensemble du dossier, le SGAP le transmet au bureau des pensions à DRAGUIGNAN chargé de l'examen du dossier et de la liquidation de la pension de réversion.

2 - Si le fonctionnaire est décédé alors qu'il était pensionné (retraité). <u>L'attribution de la pension</u> <u>de réversion n'est pas automatique, il faut la demander</u>. Le conjoint survivant doit déclarer le décès du pensionné au Centre régional des pensions dont il dépendait (pour le versement de la pension).

3. Montant de la pension

La pension versée à la veuve(ou au veuf) est égale à 50 % (100 % si décès en service) de la pension qu'aurait obtenu le conjoint décédé le jour de son décès ou de celle obtenue à la date de son départ en retraite.

A cette pension s'ajoutent la moitié de la majoration pour enfants si le conjoint survivant remplit les conditions pour en bénéficier et, le cas échéant, la moitié de la rente viagère d'invalidité dont le conjoint décédé bénéficiait ou aurait pu bénéficier.

S'il existe un ou plusieurs conjoints divorcés remplissant également les conditions pour obtenir une pension de réversion, <u>la pension est partagée</u> entre le conjoint survivant et le ou les conjoints divorcés proportionnellement à la durée respective de chaque mariage (**au prorata du nombre de lit** et dans ce mode de partage au prorata des mois de mariages - ex si 3 unions dont 2 mariages).

Si le conjoint est « en concurrence » avec un orphelin d'un premier mariage, dont la mère n'a pas droit à pension de réversion, la pension est partagée à parts égales entre le conjoint et l'orphelin.

La pension versée à chaque orphelin est égale à 10 % de la pension qu'aurait obtenu le conjoint décédé le jour de son décès ou de celle obtenue à la date de son départ en retraite, augmentée, le cas échéant, de 10 % de la rente viagère d'invalidité. S'il n'existe aucun conjoint survivant ayant à pension de réversion, celle-ci est partagée entre les orphelins, chacun d'eux conservant par ailleurs le bénéfice de sa pension de 10 %.

Le cumul des pensions d'orphelins de 10 % et de certaines prestations familiales (allocations familiales notamment) n'est pas autorisé.



Mémo Fiche 100 Quel sera le montant de ma pension ?



Source BPAI

Quel sera le montant de ma pension ?

Dans le cadre du droit à l'information retraite, vous recevez, à vos 55 ans, une estimation indicative globale (EIG) vous indiquant le montant estimatif de votre (ou vos) pension(s), à votre âge légal de départ, à l'âge du taux plein (pension sans décote) et à votre limite d'âge.

Le site ensap.gouv.fr

Une plateforme Internet : sécurisée, gratuite, personnalisée. Elle est accessible 7 jours sur 7.

Pour qui?

Ce site est destiné aux personnels en activité dans la fonction publique de l'Etat.

Ce sont les titulaires, les contractuels, les stagiaires, les agents à l'étranger et les actifs pensionnés. Les services s'adressent aux personnes qui sont employées par l'État ou l'auront été temporairement pendant une période de leur activité.

Les titulaires doivent s'entendre comme étant les fonctionnaires civils, les magistrats et les militaires.

Les contractuels bien que n'entrant pas dans le champ du régime des retraites de l'État mais du régime de l'Assurance Retraite, seront prochainement concernés par l'offre de service de dématérialisation des bulletins de paye lorsqu' ils sont payés par l'État.

Quels services?

Lorsque le MI aura intégré le service "Rémunération", vous pourrez :

- consulter les derniers paiements de vos salaires ou traitements
- conserver vos bulletins de paie ou de solde dématérialisés
- consulter vos montants imposables correspondants aux paiements de prestations perçues l'année précédente
- éditer votre attestation fiscale

Les services suivants sont disponibles pour tous les agents :

- consulter et demander la mise à jour de votre compte individuel de retraite
- réaliser et éditer vos simulations de retraite (si vous remplissez les conditions)
- consulter et modifier vos données personnelles associées à votre espace numérique sécurisé (adresses de messagerie, numéros de téléphone)

A terme, vous pourrez bénéficier des services suivants :

- consulter les derniers paiements de vos retraites de l'État
- demander votre départ en retraite au titre des pensions de l'État
- contacter le service des retraites de l'État par courriel

Quelles garanties?

Une totale confidentialité de vos données personnelles fournies lors de votre inscription, est garantie.

Vous disposez d'un droit d'accès, de modification, de rectification ou de suppression des données qui vous concernent (art. 39 et 40 de la loi «Informatique et Libertés» du 6 janvier 1978).

Si vous souhaitez exercer ce droit, écrivez à :

M. le directeur du Service des Retraites de l'État 10 boulevard Gaston Doumergue 44964 Nantes cedex 9

Mémo Fiche 100-1 Décote et surcote



Lorsque la durée d'assurance tous régimes du fonctionnaire est inférieure à la durée requise pour obtenir une pension au taux maximal, le montant de celle-ci s'en trouve diminué. On parle de "décote".

A l'inverse, lorsque cette durée est supérieure au minimum légal, le montant de la pension bénéficie d'une surcote.

1. Pension de retraite des fonctionnaires : la décote

Lorsque la durée d'assurance tous régimes du fonctionnaire est inférieure à la durée requise pour obtenir une pension au taux maximal de 75 %, le montant de sa pension auquel on applique un **coefficient de minoration** subit, de ce fait, une décote. La décote n'est pas applicable :

- aux fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins égale à 50 %
- ou mis à la retraite pour invalidité
- ni, sous certaines conditions, aux fonctionnaires âgés d'au moins 65 ans bénéficiant d'une majoration de durée d'assurance pour avoir élevé à leur domicile un enfant handicapé de moins de 20 ans ou qui ont apporté une aide effective à leur enfant handicapé bénéficiaire de la prestation de compensation prévue par le code de l'action sociale et des familles.

Jusqu'au 31 décembre 2019, le taux du coefficient de minoration par trimestre manquant pour atteindre la durée requise pour une pension de 75 % et l'âge auquel s'annule ce coefficient, exprimé par rapport à la limite d'âge du grade, sont précisés dans ce tableau :

Année d'ouverture du droit	Coefficient de minoration par trimestre	Age auquel le coefficient de minoration s'annule
2006	0,13%	Limite d'âge moins 16 trimestres
2007	0,25%	Limite d'âge moins 14 trimestres
2008	0,38%	Limite d'âge moins 12 trimestres
2009	0,50%	Limite d'âge moins 11 trimestres
2010	0,63%	Limite d'âge moins 10 trimestres
2011	0,75%	Limite d'âge moins 9 trimestres
2012	0,88%	Limite d'âge moins 8 trimestres
2013	1%	Limite d'âge moins 7 trimestres
2014	1,13%	Limite d'âge moins 6 trimestres
2015	1,25%	Limite d'âge moins 5 trimestres
2016	1,25%	Limite d'âge moins 4 trimestres
2017	1,25%	Limite d'âge moins 3 trimestres
2018	1,25%	Limite d'âge moins 2 trimestres

A noter : le fonctionnaire qui part à la retraite à sa limite d'âge échappe à la décote, même si le pourcentage de sa pension est inférieur à 75 %.

2. Pension de retraite des fonctionnaires : la surcote

Lorsque la durée d'assurance tous régimes du fonctionnaire est supérieure à la durée requise pour obtenir une pension au taux maximal de 75 %, chaque trimestre supplémentaire effectué après le 1er janvier 2004 et au-delà de l'âge légal de la retraite d'un personnel sédentaire (même relevant de la catégorie active) -de 60 à 62 ans selon sa date de naissance- lui donne droit à une majoration du montant de sa pension, appelée surcote.

Cette surcote est de 1,25 % par trimestre entier effectué à compter du 1er janvier 2009.

Pour le calcul de la surcote, seules sont comprises dans la durée d'assurance tous régimes les bonifications de durée de services et majorations de durée d'assurance, accordées au titre des enfants et du handicap quel que soit le régime de retraite de base au titre duquel elles ont été acquises. (et des trimestres rachetés au titre des années d'études (option 1 et 3).



Mémo Fiche 101 Comment déterminer le jour de son départ en retraite ?



Source BPAI

Peut-on partir n'importe quel jour du mois à la retraite sans craindre une rupture de traitement ?

Le choix du jour du départ à la retraite a des conséquences sur les revenus. En effet, le versement du traitement d'activité est interrompu à compter du jour de la radiation des cadres.

1. Dans le cas d'un départ sur demande (avant votre limite d'âge), la pension n'est seulement due que le premier jour du mois suivant la radiation des cadres.

Par conséquent, pour éviter toute rupture de revenus, il faut demander votre radiation des cadres **un premier du mois** :

- -Cela vous permettra de percevoir l'intégralité de votre traitement du mois précédant cette date.
- -Cela permettra également à votre pension de prendre effet le jour de votre radiation des cadres.

Exemples:

- -Vous êtes radié des cadres le 1^{er} janvier. Votre dernier mois d'activité est le mois de décembre. Votre pension va rémunérer l'ensemble du mois de janvier avec une mise en paiement à la fin du mois de janvier. Ainsi, vous percevez l'intégralité de votre traitement du mois de décembre et vous toucherez votre pension dès le premier jour du mois de janvier sans subir de rupture de traitement.
- -Vous êtes radié des cadres le 2 janvier. Vous ne percevrez qu'une journée de traitement au mois de janvier. Votre pension ne prend effet que le 1^{er} février. Vous subissez une rupture de revenus de vingtneuf jours.
- 2. Dans les cas suivants : radiation des cadres par voie d'invalidité, par limite d'âge, à l'issue ou en cours d'un recul de limite d'âge ou d'une prolongation d'activité.

Vous ne subissez aucune rupture de revenus, quelle que soit la date de votre départ en retraite.

Exemple:

-Vous êtes radié des cadres le 5 janvier ; vous percevez votre traitement pour les quatre premiers jours de janvier, et votre pension prend le relais dès le 5 janvier.

(Attention : sauf si la retraite intervient pour invalidité ou limite d'âge ou prolongation d'activité, **la pension est** due à compter du 1^{er} jour du mois suivant le dernier jour d'activité ou après la limite d'âge. la mise en paiement est fixée le 1er du mois suivant uniquement si radiation des cadres avant la limite d'âge. Exemple : admission à la retraite le 1^{er} septembre, dernier jour d'activité le 31 août, la pension est due à compter du 1^{er} septembre ; Admission à la retraite le 10 septembre, dernier jour d'activité le 9 septembre, la pension n'est due qu'à compter du 1^{er} octobre et, n'est versée que fin octobre)

Mémo Fiche 102 La règle de l'arrondi



Source BPAI

- **Le** Décompte des trimestres cotisés pour la liquidation de la pension dans la fonction publique
- Le calcul de la pension dépend du nombre de trimestres cotisés.

Dans la fonction publique, le décompte est effectué en fonction de la durée réelle d'activité ; il s'établit entre le premier jour d'activité et le dernier jour travaillé.

A noter que le système de décompte des trimestres au régime général se fait différemment, en fonction des salaires perçus.

Un trimestre incomplet peut-il être retenu ou est-il nécessairement perdu?

Lorsque le décompte des trimestres sur la carrière n'est pas un multiple de 90 (un trimestre), l'on applique une « **règle d'arrondi** » pour le surplus.

Comment opérer le comptage ?

La règle est simple :

- en-deçà de quarante-cinq jours, le temps n'est pas pris en compte,
- entre quarante-cinq jours et quatre-vingt-dix jours, le temps est pris en compte pour un trimestre à part entière.

Exemple:

Un assuré a intégré la fonction publique le 23 novembre 1970, a été titularisé et y a effectué le restant de sa carrière avec une date de radiation des cadres le 14 février 2013.

Sa carrière dans la fonction publique est constituée de :

42 ans 2 mois et 21 jours

Soit 168 trimestres et 81 jours

81>45 1 trimestre supplémentaire est retenu

Nombre total de trimestres : 168 + 1 = 169 *trimestres*



Mémo Fiche 103 La prolongation d'activité après la limite d'âge



Source BPAI

Un service gestionnaire peut-il refuser de faire droit à une demande de prolongation d'activité ?

Réponse : Il existe différents dispositifs permettant la prolongation. Certains d'entre eux sont soumis à une aptitude physique au service ou encore à l'intérêt du service. Sur ces deux points, l'administration a son mot à dire.

Les différents dispositifs déclinés :

A l'atteinte de la limite d'âge attachée à son corps, tout fonctionnaire est normalement radié des cadres et admis à la retraite.

Toutefois, s'il le désire et sous réserve de remplir les conditions requises, le fonctionnaire peut demander une prolongation d'activité.

Attention, une demande ne peut être validée que si elle est antérieure de six mois à la date de la limite d'âge.

Toute demande doit se rattacher à l'un des régimes de prolongation suivants :

La prolongation au titre de la loi du 18 août 1936

Ce dispositif prévoit trois situations distinctes.

Il repose sur l'état de parent ayant un ou plusieurs enfants à charge.

Un enfant est considéré à charge, s'il vit au domicile du parent fonctionnaire qui demande la prolongation d'activité (le versement d'une pension alimentaire ne suffit pas). En cas de garde alternée, l'enfant est bien considéré à charge.

Le droit est ouvert également par les enfant(s) du conjoint s'ils sont à la charge du fonctionnaire et vivent à son domicile.

Les 3 situations:

- avoir au minimum un enfant à charge de moins de 16 ans (ou de moins de 20 ans si l'enfant poursuit des études)
 - □recul d'1 an par enfant à charge dans la limite de 3 ans
 - Cette prolongation est accordée de droit.
- Etre parent de 3 enfants vivants à son 50 -ème anniversaire ce dispositif n'est valable que pour les enfants du fonctionnaire
- avoir un ou plusieurs enfants handicapés atteints d'une invalidité d'au moins 80%.

Recul d'un an par enfant adulte handicapé : cette prolongation est accordée de droit.

La prolongation au titre de l'article 69 de la loi du 21 août 2003

Le fonctionnaire qui, à sa limite d'âge, ne totalise pas le nombre de trimestres requis pour obtenir une pension à taux plein (au taux de 75%) peut obtenir une prolongation d'activité.

Cette prolongation n'est pas accordée automatiquement et peut être refusée par l'administration. (aucune obligation de motiver le refus par l'administration)

Elle est conditionnée à l'intérêt du service et l'aptitude physique.

La prolongation est plafonnée à 10 trimestres dans la limite du nombre de trimestres nécessaires pour obtenir le pourcentage maximum de pension (75% y compris les bonifications).

La prolongation au titre de l'article 93 de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17 décembre 2008

Ce dispositif s'applique uniquement aux fonctionnaires relevant de la catégorie active, lesquels bénéficient d'une limite d'âge précoce par rapport aux fonctionnaires sédentaires.

La prolongation ne peut excéder la limite d'âge des administratifs, soit 65 ans progressivement relevés à 67 ans.

Elle est soumise à l'aptitude physique.

Est-il possible de cumuler les différents types de prolongation d'activité ?

Un fonctionnaire peut cumuler les trois types de prolongation, à savoir :

- une prolongation au titre de la loi du 18 août 1936,
- puis une autre au titre de l'article 69 de la loi du 21 août 2003,
- et enfin une dernière au titre de l'article 93 de la loi du 17 décembre 2008.

A noter que sur le recul au titre de la loi du 18 août 1936, le dernier dispositif de recul de limite d'âge au titre d'un ou de plusieurs enfants handicapés est cumulable avec les deux précédents.

(le dispositif a) et b) ne sont pas cumulables entre eux sauf si un fonctionnaire devient parent au cours de l'année de recul attribuée au titre b).





Source BPAI

Un agent a commencé jeune à travailler, est-ce qu'il peut partir à la retraite à 60 ans ?

Les personnes ayant commencé tôt leur carrière professionnelle, peuvent, sous certaines conditions, partir à la retraite dès 60 ans.

Deux conditions sont à remplir :

- une durée d'assurance cotisée égale à la durée d'assurance requise pour sa génération ;
- une <u>condition d'âge de début de carrière</u>: avoir validé cinq trimestres (ou quatre trimestres si on est né au cours du 4ème trimestre) avant la fin de l'année civile au cours de laquelle est survenu son 20^{ème} anniversaire.

Exemple : Un agent né le 1^{er} mars 1957 et souhaitant partir à 60 ans devra remplir les conditions suivantes :

- réunir une durée d'assurance cotisée de 166 trimestres ;
- avoir validé cinq trimestres avant le 31 décembre 1977.

Si les 166 trimestres cotisés sont atteints le 1^{er} décembre 2017, le départ sera possible dès cette date.

Comment déterminer le nombre de trimestres cotisés ?

Les trimestres cotisés sont des trimestres travaillés, mais certains autres trimestres, non travaillés, sont également pris en compte, ce sont les trimestres réputés cotisés.

Ainsi, sont pris en compte :

• les quatre trimestres du service national, les trimestres accordés au titre de la maternité, jusqu'à quatre trimestres de chômage et jusqu'à quatre trimestres de maladie.

Attention, ne sont pas pris en compte :

- les jours de maladie, congé longue maladie, congé longue durée, supérieurs à 360 jours pour toute la carrière, (y compris également les arrêts de travail consécutifs à une blessure en service ou accidents imputables)
- les bonifications et majorations de durée d'assurance (pour enfants ou autres bonifications),
- les périodes d'assurance vieillesse des parents au foyer,
- les congés parentaux,
- les disponibilités...

NB: pour calculer les trimestres cotisés, il faut tenir compte non seulement de la carrière en fonction publique, mais également de la carrière dans le secteur privé. Pour obtenir votre relevé de carrière, tous régimes confondus, il faut vous rendre sur le site internet : lassuranceretraite.fr.



Mémo Fiche 105 Départ anticipé à la retraite pour handicap ou inaptitude définitive



Source: BPAI

DEPART POUR HANDICAP:

Y a-t-il une distinction de situation entre les fonctionnaires handicapés et les fonctionnaires inaptes ?

Oui, les situations sont différentes.

Les fonctionnaires handicapés remplissent les conditions d'aptitude physique à l'exercice d'un emploi. Les fonctionnaires sont déclarés inaptes lorsque leur état de santé ne leur permet plus d'exercer leur emploi, indépendamment d'une reconnaissance antérieure comme fonctionnaire handicapé. Tant qu'ils peuvent être reclassés, ils ne sont pas définitivement inaptes.

Pour ces deux situations, il existe des dispositifs de départ anticipé à la retraite. Toutefois les réglementations sont distinctes.

Y a-t-il un dispositif qui permette à l'administration de faire partir à la retraite par anticipation les fonctionnaires handicapés ?

Les fonctionnaires atteints d'une incapacité permanente au moins égale à 50% bénéficient d'un abaissement de l'âge légal de départ à la retraite, sous réserve de remplir trois conditions cumulatives :

- une durée d'assurance minimale avec reconnaissance de handicap,
- une durée d'assurance minimale cotisée avec reconnaissance de handicap,
- un taux d'incapacité permanente tout au long de ces durées au moins égal à 50 % (la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapée est également prise en compte mais pour les durées d'assurance jusqu'au 31/12/2015).

Le départ peut se faire à partir de 55 ans, selon les durées d'assurance exigées, accomplies par le fonctionnaire.

Ce dispositif est très avantageux :

- la pension n'est pas assujettie à la décote,
- une majoration de pension est allouée.

Exemple:

Un fonctionnaire né le 1er septembre 1962 est atteint d'une incapacité de naissance de 80%. La durée d'assurance requise pour un départ à 55 ans en 2017 est de 126 trimestres et la durée d'assurance cotisée est de 106 trimestres.

Lorsque les trois conditions cumulatives sont remplies, l'administration est-elle tenue de radier des cadres le fonctionnaire handicapé ?

La radiation des cadres de l'agent n'intervient que sur sa demande. Dès lors que celui-ci remplit les conditions, l'administration ne peut s'opposer à son départ.

Un fonctionnaire handicapé qui ne satisferait pas aux trois conditions cumulatives peut-il néanmoins partir à la retraite de façon anticipée ?

Cela n'est pas possible. Ce fonctionnaire devra attendre l'âge légal (60 à 62 ans pour un sédentaire, selon son année de naissance).

DEPART POUR INAPTITUDE:

Quel est le dispositif de départ qui s'applique pour les fonctionnaires inaptes ?

Il existe la pension civile d'invalidité (PCI)

Le bénéficiaire d'une PCI est :

dispensé du coefficient de minoration ou décote,

peut prétendre au coefficient de majoration ou surcote

peut solliciter le bénéfice d'une majoration de pension pour assistance constante d'une tierce personne s'il n'est plus en mesure d'accomplir seul les actes ordinaires de vie.

Quelles sont les conditions pour pouvoir bénéficier d'une pension civile d'invalidité ?

Pas de condition d'âge, d'ancienneté ou de taux d'invalidité minimum.

Pour pouvoir prétendre au bénéfice d'une pension civile d'invalidité, l'agent doit être reconnu définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions sans possibilité de reclassement, en raison d'une maladie apparue ou aggravée durant une période au cours de laquelle il acquérait des droits à pension.

Qu'en est-il si le fonctionnaire inapte est en arrêt de maladie et détient encore des droits à congé non épuisés ?

L'administration est tenue de laisser le fonctionnaire épuiser la totalité de ses droits à congés ordinaire, de longue maladie et de longue durée en continuant à acquérir des trimestres de cotisation.

La mise à la retraite pour invalidité d'office par l'administration ne peut intervenir qu'à l'issue du congé de maladie (ordinaire, longue maladie ou longue durée) même si l'inaptitude aux fonctions, sans possibilité de reclassement, a été établie au cours du congé de maladie. (ou si atteinte de la limite d'âge avant épuisement des droits à CMO, CLM ou CLD (sauf si droits à recul , loi de 1936)

Seul le fonctionnaire peut interrompre ce congé et demander à bénéficier d'une radiation des cadres pour invalidité.

L'admission à la retraite pour invalidité est subordonnée à l'avis conforme du service des retraites de l'Etat.



Mémo Fiche 106 Surcotisation / temps partiel



Source: BPAI

Un agent à temps partiel doit-il nécessairement surcotiser pour que ses droits à pension soient comptabilisés comme du travail à temps plein pour la liquidation de la retraite ?

Par principe, la comptabilisation s'effectue au prorata du temps travaillé.

Ce principe connaît une seule exception, le temps partiel de droit pour élever un enfant né ou adopté à partir du 1er janvier 2004. Cette mesure de gratuité est accordée jusqu'aux trois ans de l'enfant. Tout agent à temps partiel peut-il surcotiser pour que ses droits à pension soient comptabilisés comme du travail à temps plein pour la liquidation de la retraite?

La surcotisation est une option qui est proposée, depuis le 1er janvier 2004, pour les agents travaillant à temps partiel. Il faut nécessairement en faire la demande. Elle est effectuée lors de la demande d'autorisation de travail à temps partiel.

Le droit à la surcotisation est-il limité dans le temps ?

L'option permet d'augmenter de seulement quatre trimestres maximum la durée des services retenus en liquidation. En conséquence, la durée de surcotisation des agents est, elle aussi, limitée dans le temps à quatre trimestres répartis en fonction de la quotité du temps de travail. Ainsi, pour un fonctionnaire à 50%, la période maximale de surcotisation est de deux ans. Pour un fonctionnaire à 90%, elle est de dix ans.

- 2 ans à 50%
- 2 ans 1/2 à 60%
- 3 ans 4 mois à 70%
- 5 ans à 80%
- et 10 ans à 90%

A noter que la durée de surcotisation de certains fonctionnaires handicapés est étendue à 8 trimestres.

Quel est le taux de surcotisation qui s'applique pour que les trimestres travaillés soient pris en compte comme du taux plein ?

Il existe différents taux qui varient en fonction de la quotité du temps de travail. Ces taux sont par ailleurs révisés chaque année, selon la même progression que les taux de cotisation normale.

Depuis le 01/01/2018 les taux sont les suivant :

Attention ils se calculent sur le traitement à taux plein !!!

- 12,80% pour du 90%
- 15,04% pour du 80%
- 17,28% pour du 70%
- 19,52% pour du 60%
- 21,76% pour du 50%

Les personnels, reconnus handicapés à 80% et plus, bénéficient d'un taux allégé.

Depuis le 1er janvier 2016, pour une quotité de travail à 50%, le taux est établi à 21,19% tandis que, pour une quotité à 80%, il est établi à 14,44%.

A noter que les pourcentages de surcotisation sont appliqués sur la base d'une rémunération à temps complet.

Qu'en est-il des fonctionnaires handicapés ayant obtenu un temps partiel temps partiel surcotisé de droit?

Les fonctionnaires ayant une incapacité permanente supérieure ou égale à 80% sont dispensés de la cotisation complémentaire.

Par conséquent, depuis le 1er janvier 2016, le taux de cotisation sur traitement à temps plein se limite à 9,94% quelle que soit la quotité du temps de travail autorisée.

De plus, la surcotisation peut valider jusqu'à huit trimestres supplémentaires (et non quatre).





Source: BPAI

La pension des fonctionnaires ayant élevé au moins trois enfants peut être majorée. Cela vaut à la fois pour la pension du père et de la mère et se cumule sur toutes les pensions exemple : pension civile militaire et pension civile.

Cet avantage est soumis à des conditions de durée d'éducation : au moins neuf ans d'éducation sont requis pour chacun des enfants, avant leur seizième anniversaire ou avant qu'ils aient cessé d'être à charge au sens de la législation sur les prestations familiales, soit 20 ans en cas d'étude ou d'apprentissage.

Le versement de la majoration est souvent différé car il intervient au plus tôt au seizième anniversaire du troisième enfant dès lors que la condition d'éducation est remplie. Dans le cas contraire le versement sera retardé jusqu'à ce que la condition soit satisfaite.

Doit-il y avoir nécessairement un lien de filiation du fonctionnaire avec les enfants ? Non, ce n'est pas indispensable

Ouvrent droit à la majoration :

- les enfants légitimes, naturels et adoptifs du titulaire ou de son conjoint,
- les enfants ayant fait l'objet d'une délégation de l'autorité parentale au profit du titulaire ou de son conjoint,
- les enfants placés sous la tutelle du fonctionnaire ou de son conjoint lorsque la tutelle s'accompagne de la garde effective et permanente,
- les enfants recueillis au foyer par le fonctionnaire ou son conjoint.

Attention, il faut produire les justificatifs d'éducation et prouver la charge financière durant les neuf ans requis!

Comment se traduit financièrement cette majoration sur le montant de la pension ?

L'avantage est fixé à 10% du montant de la pension pour les trois premiers enfants et à 5% par enfant au-delà du troisième. Il existe un plafond : le total de la pension et de la majoration ne peut dépasser le traitement indiciaire brut.

Exemple:

J'ai deux enfants qui sont élevés, mon conjoint a un enfant à charge que j'ai élevé neuf ans, et il nous a été confié par le juge des tutelles un enfant durant dix ans.

Quel est le pourcentage de majoration auquel je peux prétendre?

10% + 5% = 15%

Comment est versée la majoration ?

Chaque mois, l'avantage est inclus dans le montant de la pension.



Mémo Fiche 108 Effet de la NBI sur le montant de la pension



Source: BPAI

Les revenus tirés de la NBI sont soumis à cotisation salariale et contribution de l'employeur. En conséquence, un supplément de pension est versé aux agents ayant perçu au cours de leur carrière une NBI pendant au moins trois mois.

Comment est calculé ce supplément de pension ?

Le supplément de pension est égal à :

Moyenne annuelle de NBI perçue x nombre de trimestres de perception x taux de rémunération par trimestre.

Le taux de rémunération varie selon l'année d'ouverture des droits.

Pour information en 2018:

- Taux de rémunération par trimestre = 0,4518%
- Valeur mensuelle du point d'indice = 4,68

Exemple pour un départ en retraite en 2016 :

Un fonctionnaire a perçu mensuellement 20 points de NBI durant 20 ans (80 trimestres)

Formule de calcul du supplément de pension appliquée :

=20 (points) x 80 (trimestres) x 0,4518% x 4,68 = 33,83 ϵ / mois



Mémo Fiche 109 Le cumul emploi/retraite



Source BPAI

Peut-on cumuler une pension d'Etat avec une rémunération d'activité ?

Oui, mais de nouvelles règles sont entrées en vigueur le 1er janvier 2015, en matière de cumul d'une pension de retraite et d'un revenu d'activité professionnelle. Elles s'appliquent aux bénéficiaires d'une pension liquidée depuis le 1er janvier 2015.

I – L'obligation de cesser toute activité professionnelle pour percevoir sa retraite :

A partir du 1er janvier 2015, le fonctionnaire, qui a été affilié successivement ou simultanément à plusieurs régimes, doit attester de la cessation de toute activité pour pouvoir faire liquider une pension quel qu'en soit le régime d'affiliation.

Exemple : Si un agent exerce une activité accessoire en tant qu'auto-entrepreneur affilié au régime des indépendants, pour obtenir la liquidation de sa pension de l'Etat, il devra cesser cette activité.

Exemple : Un retraité militaire devient policier et exerce simultanément une activité de formateur pour laquelle il est affilié à un autre régime. Pour obtenir sa pension civile, il devra cesser cette activité accessoire.

En cas de liquidation d'une première pension, votre pension civile de la fonction publique d'Etat sera « cristallisée » à la date de cette première liquidation.

Ainsi, si un fonctionnaire a fait liquider depuis le 1er janvier 2015 sa pension du régime général et qu'il poursuit néanmoins son activité dans la fonction publique, les services effectués et les promotions obtenues après la date d'effet de la pension du régime général ne seront pas retenues dans la liquidation de sa pension civile de l'Etat.

Il est donc judicieux de faire liquider à la même date l'ensemble des pensions auxquelles vous pouvez prétendre.

N B : Cette disposition ne s'applique pas aux retraités militaires, aux bénéficiaires d'une pension civile d'invalidité, et aux fonctionnaires âgés de moins de 55 ans à la date d'effet de leur première pension (mais dans ce cas, l'assuré n'acquière pas de nouveaux droits au titre de son activité).

II – La reprise d'un emploi par un retraité ne génère pas de nouveaux droits à pension :

En cas de reprise d'activité par le bénéficiaire d'une première pension de vieillesse à compter du 1er janvier 2015, celui-ci est obligatoirement affilié à un régime de base et complémentaire, mais il cotise à fonds perdus, n'acquérant plus aucun droit nouveau à pension.

Par dérogation, peuvent engranger de nouveaux droits à pension :

- les retraités titulaires d'une pension ayant pris effet avant le 1er janvier 2015 (qu'elle soit de l'Etat ou d'un régime de base du privé);
- les bénéficiaires d'une pension civile d'invalidité quelle que soit la date d'effet de la pension.
- les retraités militaires occupant un premier emploi (public ou privé) après leur radiation des cadres de l'armée.

Exemple : Un retraité militaire, devenu fonctionnaire, a fait liquider ses droits au titre de ce deuxième emploi. S'il est à nouveau salarié (public ou privé), les trimestres cotisés au titre de ce travail ne seront pas générateurs d'un nouveau droit à pension.

III – Le cumul d'une pension avec des rémunérations d'activité est plafonné, quel que soit l'employeur, public ou privé :

Le plafond appliqué varie en fonction du montant de la pension de fonctionnaire : L'intégralité de la pension est versée si les revenus bruts d'activité de l'année civile sont inférieurs à une somme actuellement fixée à 6 941,39 €, augmentée du tiers du montant brut de la pension.

Exemple : Un retraité de la fonction publique perçoit une pension brute annuel de $18\,000\,$ €. Le plafond qui lui est applicable est le suivant :

 $6\,941,39$ € (plafond 2014) + $6\,000$ € (tiers de la pension $18\,000$ €/3)

= 12 941,39 € (base de calcul retenue).

Cas 1 : Pour des revenus bruts d'activité inférieurs ou égaux à 12 941,39 €, la pension est perçue intégralement.

Cas 2 : Le même retraité percevant des revenus bruts d'activité d'un montant annuel de 17 000 € verra sa pension réduite de :

17 000 € (revenus d'activité) – 12 941,39 € (base de calcul retenue) = 4 058,61 € déduits de sa pension.

Ainsi ce retraité percevra :

17 000 € (revenus d'activité) + 13 941,39 € (solde de sa pension de 18 000 € - 4 058,61 €), soit un total de revenus de 30 941,39 €

Par dérogation, ne seront pas soumis au plafonnement :

A) les fonctionnaires retraités qui remplissent les trois conditions cumulatives suivantes : totaliser le nombre de trimestres requis selon l'année de naissance pour bénéficier du taux plein, avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite pour leur génération relevé progressivement de 60 à 62 ans (aussi bien pour les policiers),

et avoir fait liquider l'ensemble des pensions de base et complémentaires.

Exemple : Un fonctionnaire né en 1952, retraité après le 1er janvier 2015, reprend une activité dans le secteur privé à cette date :

- 1 Il a dépassé son âge légal de départ en retraite (60 ans et 9 mois pour la génération 1952)
- 2 Il totalise les 164 trimestres de durée d'assurance requis pour la génération 1952,
- 3 Il a fait liquider toutes ses pensions (régime spécial de l'Etat, régime général, régimes complémentaires...), alors, il ne sera pas soumis au plafonnement de la pension qu'il perçoit.

B) les fonctionnaires retraités qui remplissent les deux conditions cumulatives suivantes : avoir atteint la limite d'âge relevée de 65 à 67 ans, et avoir fait liquider l'ensemble des pensions de base et complémentaires.

Exemple : Un fonctionnaire né en 1949, retraité après le 1er janvier 2015 reprend une activité dans le secteur privé à cette date :

- 1 Il a dépassé sa limite d'âge (65 ans pour la génération 1949)
- 2 Il a fait liquider toutes ses pensions (régime spécial de l'Etat, régime général, régimes complémentaires...),

Dans ce cas, il ne sera pas soumis au plafonnement de la pension qu'il perçoit.

Mémo Fiche 110 La RAFP



Source: BPAI

La retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)

La retraite additionnelle de la fonction publique est un régime obligatoire, par points, institué au bénéfice des fonctionnaires de l'État (civils et militaires), territoriaux, hospitaliers ainsi que des magistrats. Elle est en vigueur depuis le 1er janvier 2005.

Elle permet le versement d'une retraite additionnelle en sus de la pension principale, prenant en compte une partie des primes, des indemnités et heures supplémentaires.

Les cotisations

Les éléments de rémunération pris en compte pour calculer les cotisations et les droits au régime sont plafonnées à 20 % du traitement brut indiciaire annuel perçu.

Après application du plafond, ces éléments de rémunération sont soumis à un taux de cotisation de 10 % réparti entre 5 % pour l'employeur et 5 % pour le fonctionnaire bénéficiaire. Les montants prélevés sont indiqués sur votre bulletin de paie depuis le 1er janvier 2005.

Les droits acquis

Les montants cotisés, déclarés annuellement par l'employeur, sont convertis en points.

La valeur d'acquisition du point, fixée par le conseil d'administration, permet de déterminer le nombre de points obtenus pour l'année (pour 2017, la valeur d'acquisition du point est fixée à 1,2003€).

Les droits ainsi acquis sont cumulés au fil des années. Possibilité de les consulter dès à présent sur le site internet www.rafp.fr.

Des démarches simples

Pour bénéficier de la prestation de retraite additionnelle, l'agent doit en faire la demande, lors de sa demande de pension civile.

Il lui suffit pour cela de cocher la case « prestation additionnelle » qui figure sur le formulaire de demande de pension principale (formulaire EPR 10) disponible sur l'intranet de l'action sociale (rubrique retraites).

La mise en paiement intervient au plus tôt à l'âge d'ouverture des droits à la RAFP qui est calé sur l'âge légal commun de départ à la retraite, soit 60 ans progressivement portés à 62 ans, dès lors que vous êtes admis à la retraite au titre de votre régime principal, que vous apparteniez à la catégorie sédentaire (administratifs, techniques) ou active (policiers).

Ainsi, un policier parti en retraite à ses 50 ans, ne pourra percevoir la RAFP qu'à ses 60 ans.

Le calcul de vos prestations RAFP

Le montant de la prestation additionnelle est calculé en multipliant le nombre de points acquis tout au long de votre carrière par la valeur de service du point, fixée chaque année par le conseil d'administration.

Si l'agent souhaite faire valoir ses droits à la retraite après l'âge d'ouverture des droits (60 à 62 ans), il bénéficie d'une surcote qui permet d'accroître le montant de la prestation.

Exemple de calcul:

Un fonctionnaire perçoit un traitement indiciaire brut (TIB) de 1500€ mensuels et 600€ de primes mensuelles. Il part à la retraite en janvier 2016 à 62 ans.

Le maximum de la cotisation au titre de la RAFP est limité à 20% du TIB :

1500 x 12 x 20% = 3600€ annuels, soit 300€ mensuels

Part de cotisation salariale : 300 x 5% = 15€

Part de cotisation employeur (Etat) : 300 x 5% = 15€

Total = 30€

Noter que sur ce cas, la moitié seulement du montant des primes ouvre droit à la RAFP.

Pour une valeur d'acquisition du point en 2017 de 0,04487

Nombre de points acquis en 2016 :

(30 ∈ x 12 mois) = 360 ∈ de cotisations /0,04487 (valeur d'acquisition du point).

Le versement des prestations

La prestation est versée en rente mensuelle, sauf si le nombre de points acquis est inférieur à 5 125 points.

Dans ce cas, la prestation est servie sous la forme d'un capital, à la date d'effet de la retraite.

Le montant de la RAFP est calculé en multipliant la valeur de service du point par le nombre de points acquis,

Exemple: fonctionnaire de 60 ans ayant acquis 5000 points.

5000 points x 0,04487 en 2017 € x 25,98 = 5828,61 € versé en capital.

La gestion du régime

Conformément aux dispositions de l'article 76 de la loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites, la gestion du régime de RAFP a été confiée à un établissement public à caractère administratif placé sous la tutelle de l'Etat, l'établissement de retraite additionnelle de la fonction publique (ERAFP).

La gestion administrative du régime et de l'établissement a, quant à elle, été confiée à la Caisse des dépôts et consignations, sous l'autorité et le contrôle du conseil d'administration de l'ERAFP. L'ERAFP propose un ensemble de services d'informations dématérialisés pour les fonctionnaires et leurs employeurs.

Pour toute question relative au calcul des cotisations et aux droits ?

Consultez le site de la rafp : www.rafp.fr

Mémo Fiche 111 Le rachat des années d'études



Ou'est est l'intérêt d'un rachat d'années d'études ?

Le rachat d'années d'études permet au fonctionnaire d'acquérir des trimestres supplémentaires qui viendront compléter le nombre de trimestres acquis au titre de son activité professionnelle et ainsi améliorer le montant de sa retraite.

Il existe trois options de rachat :

- pour obtenir un supplément de liquidation (augmente le taux de pension),
- pour obtenir un supplément de durée d'assurance (diminue la décote ou augmenter la surcote),
- pour obtenir un supplément de liquidation et de durée d'assurance (augmente le taux de pension et diminue la décote ou augmenter la surcote).

Qui cela concerne-t-il?

Les fonctionnaires qui ont effectué des études accomplies après le baccalauréat et ayant débouché sur l'obtention d'un diplôme (DUT, BTS, DEUG, licence, maîtrise, doctorat...).

Attention, le rachat doit être effectué avant l'âge de 60 ans.

Combien de trimestres peut-on racheter?

Les fonctionnaires peuvent racheter jusqu'à 12 trimestres au titre des années d'études. Le tarif varie selon l'âge et le l'indice détenu à la demande de rachat. Ainsi, plus on rachète ces trimestres, jeune, moins le coût est élevé.

Comment payer ce rachat?

Le paiement peut se faire en un seul versement, ou par prélèvements mensuels sur votre traitement (échelonnement jusqu'à sept années pour un rachat d'au moins neuf trimestres).

A noter : les versements effectués au titre du rachat d'années d'études sont déductibles de vos revenus imposables.

Je débute ma carrière, ai-je droit à un tarif préférentiel pour racheter mes années d'études ?

Oui. Les jeunes qui présentent leur demande de rachat de trimestres au plus tard le 31 décembre de la dixième année civile suivant la fin de leur formation initiale, bénéficient d'un tarif préférentiel pour le rachat de quatre trimestres maximums.

L'aide forfaitaire est égale à :

- 440 euros par trimestre pour l'option « supplément de liquidation »,
- 930 euros par trimestre pour l'option « supplément de durée d'assurance »,
- 1380 euros par trimestre pour l'option « supplément de liquidation et de durée d'assurance ».

Exemple:

Un fonctionnaire âgé de 25 ans est titulaire d'une licence. Il est secrétaire administratif de classe normale au 2^{ème} échelon, soit à l'indice majoré 329.

Son traitement indiciaire brut annuel (TIB) est de 18 280,39 €

Le coût du rachat d'un trimestre « subventionné » (dans la limite de 4 trimestres) s'élève à :

- 1. Option « supplément de liquidation » : 3,8 % du TIB soit : 694,65 ϵ aide de 440 ϵ = 254,65 ϵ
- 2. Option « supplément de durée d'assurance » : 8,1 % du TIB, soit : 1 480,71 € aide de 930 € = 550,71 €
- 3. Option « supplément de liquidation et de durée d'assurance » : 12 % du TIB soit : 2 193,65 ϵ aide de 1 380 ϵ = 813,65 ϵ



Mémo Fiche 112 L'invalidité



Source: BPAI

Le BPAI traite tous les dossiers d'invalidité des personnels du ministère, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels. Si le fonctionnaire est encore apte à tenir un emploi au sein de la fonction publique, il bénéficiera d'une allocation temporaire d'invalidité (ATI). Attention le BPAI fermera définitivement le 31/12/2019

S'il est inapte à tenir un emploi, il pourra bénéficier d'une pension civile d'invalidité (PCI) dont le montant sera lié au caractère imputable ou non imputable au service de son invalidité et à sa durée de service.

Le BPAI assure également l'instruction des dossiers des ayants cause de tous les fonctionnaires du ministère décédés en activité et également ceux des personnels actifs cités à l'ordre de la Nation.

Il instruit les dossiers de rentes accident du travail (RAT) des agents non titulaires et des ouvriers d'Etat blessés ou décédés et réunit sur site la commission de réparation des accidents du travail chargée d'émettre un avis sur les droits à indemnisation.

Pour tout renseignement sur l'invalidité, une seule adresse : bpai-invas@interieur.gouv.fr



Mémo Fiche 113 La validation des services auxiliaires (VSA)



Source: BPAI

En quoi consistent les VSA?

La validation des services permet de **prendre en compte dans le calcul de la pension de fonctionnaire**, des périodes de travail effectuées comme agent non titulaire.

C'est une opération facultative qui ne peut intervenir que sur demande expresse du fonctionnaire.

Est-il encore possible de demander la validation de ces services ?

En application des dispositions de l'article 53 II de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, seuls les fonctionnaires titularisés au plus tard le 1er janvier 2013 ont encore eu cette possibilité (bénéficiant d'un délai de deux ans pour demander la validation de leurs services de non titulaire, soit jusqu'au 1er janvier 2015 inclus).

Dès lors, les fonctionnaires <u>titularisés</u> depuis le 2 janvier 2013 n'ont plus la possibilité de déposer de demande.

Toutefois, ces services de non titulaire restent comptabilisés au régime général de l'assurance vieillesse (CNAV) et au régime complémentaire des agents non titulaires de l'Etat (IRCANTEC). Devenant ainsi polypensionné et en application de la réglementation en vigueur, le temps venu le fonctionnaire demandera la liquidation de ses différentes pensions au même moment.

Particularité?

Si le BPAI gère dorénavant le traitement de ces dossiers à finaliser, n'étant pas un service gestionnaire, il ne peut renseigner sur le reclassement en matière d'ancienneté acquise suite à VSA, sur le suivi des mensualités, ou sur l'établissement d'états de services, ou de relevés de salaires soumis à cotisations salariales, etc...

C'est à votre gestionnaire ou à votre organisme payeur qu'incombent ce type de renseignements.



Mémo Fiche 114 Droit à pension de réversion



Source : BPAI

Sous réserve que le fonctionnaire décédé ait accompli au moins deux ans de services valables pour la retraite, le droit à pension de réversion est reconnu au(x) conjoint(s) survivant(s) y compris en cas de divorce, aux enfants de moins de vingt-et-un an ou aux enfants infirmes sans condition d'âge.

Ces personnes sont désignées sous le terme d'« ayants cause ».

A noter que les conjoints hommes ou femmes disposent de droits identiques en tant qu'ayant cause. A noter aussi que les conjoints ou ex-conjoints remariés ou vivant en concubinage perdent leur droit à la pension de réversion. Ils peuvent le recouvrer si l'union est dissoute ou s'ils cessent de vivre en concubinage, sous réserve des droits des autres ayants-cause.

Y-a-t-il certaines conditions à remplir concernant le lien des conjoints ou ex-conjoint avec le fonctionnaire ?

Deux conditions doivent être remplies :

- L'union doit avoir fait l'objet d'un mariage, ce qui exclut le PACS et le concubinage, et s'agissant du conjoint divorcé, il ne doit pas avoir refait sa vie (vie maritale en concubinage ou remariage);
- Une durée de mariage d'au moins deux ans si le fonctionnaire est décédé en activité ou d'au moins quatre ans contractés avant ou après la cessation des services du fonctionnaire est nécessaire. Cette durée n'est pas exigible dès lors qu'un enfant est issu du mariage ou que le fonctionnaire a été radié des cadres pour invalidité. Dans ce dernier cas il suffit que le mariage soit antérieur à l'évènement qui a amené la mise à la retraite pour invalidité ou la mort du fonctionnaire.

En quoi consiste la réversion pour les ayants cause ?

Le conjoint et les enfants ont droit à des portions distinctes prélevées sur la pension du fonctionnaire décédé.

D'une part, le conjoint a droit à une pension de réversion égale à 50 % de la pension obtenue par le fonctionnaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès. Il s'y ajoute le cas échéant la moitié de la rente d'invalidité du fonctionnaire et la moitié de la majoration pour enfant.

D'autre part, chaque orphelin, avant ses vingt-et-un an, a droit à une pension temporaire d'orphelin égale à 10 % de la pension obtenue par le fonctionnaire ou qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès, augmentée le cas échéant de 10% de la rente d'invalidité du fonctionnaire.

Les ex-conjoints divorcés ou séparés de corps peuvent-ils prétendre à pension de réversion ?

Oui, ils peuvent y prétendre dans la mesure où ils remplissent la condition de mariage exigée. Ils représentent un lit.

Que se passe-t-il si le conjoint ou l'ex-conjoint représentant un lit est décédé alors qu'il était parent avec le fonctionnaire d'un ou plusieurs enfants mineurs ?

Une part prélevée sur la pension de réversion du conjoint, calculée au prorata de la durée du mariage, est réservée à ce lit. Elle est répartie entre les enfants de ce lit s'il n'y a pas d'autres lits dont le parent est décédé. Sinon, les parts de chacun de ces lits sont versées dans un pot commun pour une répartition équitable entre tous les enfants orphelins de père et de mère. Ces enfants bénéficient d'une pension principale d'orphelin qui se distingue de la pension des orphelins prévue plus haut.

Si l'un des ayants cause conjoint ou ex-conjoint vient à décéder ultérieurement, avec des enfants mineurs également enfants de l'ayant droit, la pension qui lui avait été accordée est répartie entre ces enfants.

S'il n'y a pas d'enfant, ou s'il ne reste plus d'enfant mineur, la pension est annulée. En aucun cas, le décès du conjoint ou d'un ex-conjoint ne saurait accroître la part des autres.

Les enfants mineurs peuvent-ils cumuler une pension de réversion principale avec la pension d'orphelin de 10%?

Oui. Lorsque le conjoint du fonctionnaire est décédé ou n'a pas de droit, l'ensemble des enfants de moins de vingt-et-un an ou des enfants infirmes cumule la pension de réversion de 50% avec la pension d'orphelin de 10%.

Ces deux pensions sont supprimées aux vingt-et-un an de l'enfant, sauf pour les enfants atteints d'infirmité.

Le montant de la pension de réversion est-il plafonné?

Oui, lorsqu'il y a plusieurs lits, si le total des émoluments attribués aux conjoints survivants divorcés ou aux orphelins devait excéder le montant de la pension et de la rente d'invalidité, il serait procédé à la réduction temporaire des pensions des orphelins.

Comment la pension de réversion est-elle répartie en cas de pluralité de lits ?

En cas de pluralité de lits, la pension de réversion du conjoint est répartie en autant de parts qu'il existe de lits, y compris pour le conjoint ou les ex-conjoints décédés avec enfants. Ce ne sont pas des parts égales ; elles sont calculées au prorata de la durée respective de chacun des mariages.

Pour les lits qui ne seraient plus représentés que par des enfants, les parts restantes sont redistribuées entre tous les enfants prétendant à la réversion principale.

Exemple:

Au décès de Mme W, fonctionnaire, trois lits étaient représentés :

- -M. X, conjoint survivant de Mme W,
- -l'enfant mineur de Mme W et de M. Y.,
- -les trois enfants mineurs de Mme W et M. Z.

Du fait de l'existence de trois lits, M. X reçoit 1/3 des 50% de réversion x part de la durée du mariage.

Il est procédé au même calcul pour les deux autres lits :

Le lit du couple W-Y = 1/3 des 50% de réversion x part de la durée du mariage,

Le lit du couple W-Z = 1/3 des 50% de réversion x part de la durée du mariage.

Les montants prévus pour ces deux lits sont additionnés.

Le total est réparti équitablement entre les enfants, soit 1/6 pour chacun.

La pension de réversion est-elle constituée de la même façon lorsqu'un fonctionnaire meurt en service ?

Il existe un régime spécifique pour les fonctionnaires tués au cours d'une opération de police et cités à l'ordre de la Nation. Le total des pensions des ayants cause (veuve et orphelins) est élevé à 100% du montant du dernier traitement indiciaire attribué à titre posthume.

Cependant les conjoints divorcés sont exclus de ce dispositif, leurs droits à pension étant appréciés selon les règles de droit commun.

Sur ressort du président de la République, il peut être autorisé un mariage à titre posthume dans ces cas spécifiques de DC consécutifs à un attentat ou d'une lutte dans le cadre de ses fonctions ET d'une citation à l'ordre de la Nation (dernier exemple en date JUGELE)



Mémo Fiche 115 L'abandon de poste



Références

• Circulaire n°463/FP du Premier ministre du 11 février 1960 relative à l'abandon de poste par un fonctionnaire

Lorsqu'un agent de la fonction publique (fonctionnaire ou contractuel) s'absente de manière prolongée, sans raison et sans autorisation, on dit qu'il s'agit d'un abandon de poste.

Lorsqu'il est « caractérisé », l'abandon de poste justifie la radiation de l'agent.

L'abandon de poste : une absence injustifiée

Il y a **abandon de poste** lorsqu'un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou un agent non titulaire (contractuel) s'absente de son poste de travail **sans autorisation préalable**, comme celles qu'il sollicite pour prendre des congés ou s'absenter, ni fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin par exemple).

L'absence doit être totale et prolongée

L'absence doit par ailleurs être **totale et prolongée.** Cela signifie que certaines absences ne peuvent constituer un abandon de poste notamment :

- un retard, même de plusieurs heures,
- une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures,
- une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail,
- la répétition fréquente de telles absences.

Il y a abandon de poste lorsqu'un agent de la fonction publique (fonctionnaire ou contractuel) s'absente de manière prolongée, sans raison et sans autorisation. Lorsqu'il est caractérisé, l'abandon de poste justifie la radiation de l'agent.

1. Caractéristiques

L'abandon de poste se caractérise par une absence injustifiée et prolongée de l'agent.

Absence injustifiée

Il y a abandon de poste lorsqu'un fonctionnaire (stagiaire ou titulaire) ou un agent non titulaire (contractuel) s'absente de son poste de travail :

- Sans autorisation préalable (congé annuel, autorisation d'absence),
- Et sans fournir de justificatif d'absence (arrêt de travail établi par un médecin par exemple).

Absence prolongée

L'absence doit par ailleurs être totale et prolongée.

À ce titre, certaines absences ne peuvent constituer un abandon de poste notamment :

- Un retard, même de plusieurs heures,
- Une absence injustifiée en cours de journée, même de plusieurs heures,
- Une journée d'absence injustifiée précédée et suivie de journées de travail,
- La répétition fréquente de telles absences.

À savoir : ces agissements peuvent toutefois justifier une sanction disciplinaire.

2. Procédure

Mise en demeure

L'administration qui constate l'absence injustifiée et prolongée d'un agent doit lui adresser une mise en demeure par courrier recommandé avec accusé de réception.

Ce courrier doit obligatoirement préciser à l'agent :

- L'obligation de reprendre son poste de travail à une date précise,
- Et le risque encouru par l'agent qui ne rejoint pas son poste de travail sans fournir aucun justificatif d'absence.

Radiation

L'agent qui abandonne son poste sans répondre à la mise en demeure est considéré comme rompant volontairement le lien qui l'unit au service.

Dès lors, l'administration peut procéder à sa radiation :

- Des cadres s'il s'agit d'un fonctionnaire,
- Des effectifs s'il s'agit d'un agent non titulaire,

Attention: l'abandon de poste est considéré comme une rupture volontaire du lien de travail, et n'ouvre donc pas droit aux allocations chômage.

Mémo Fiche 116 Le licenciement d'un fonctionnaire



Références

- Loi n°84-16 du 11 janvier 1984 relative au statut de la fonction publique de l'État (FPE) : Articles 13, 51, 70
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions: Article 61
- Décret n°86-442 du 14 mars 1986 relatif aux médecins agréés, aux comités médicaux et commissions de réforme, aux conditions d'aptitude physique et aux congés de maladie des fonctionnaires: Articles 27, 45
- Décret n°94-874 du 7 octobre 1994 relatif aux stagiaires dans la fonction publique d'État (FPE) : Articles 7, 24
- Circulaire du 31 octobre 2007 définissant les modalités de contrôle de déontologie applicables aux agents publics

Le licenciement d'un fonctionnaire peut intervenir pour différentes raisons.

Selon le motif de licenciement, la procédure varie et l'agent bénéficie ou non d'une indemnité de licenciement.

1. Motifs de licenciement

Fonctionnaire stagiaire

Un fonctionnaire stagiaire peut être licencié:

- Pour insuffisance professionnelle, c'est-à-dire inaptitude à exercer les fonctions correspondant à son emploi, s'il a accompli au moins la moitié de son stage et s'il n'est pas titulaire dans un autre corps ou cadre d'emplois,
- Pour faute disciplinaire,
- Pour inaptitude physique définitive et absolue de reprendre ses fonctions à l'issue d'un congé de maladie rémunéré ou non.

Fonctionnaires titulaires

Quelle que soit sa fonction publique d'appartenance, un fonctionnaire titulaire peut être licencié :

- Pour insuffisance professionnelle,
- Après 3 refus d'offre d'emploi, à l'issue d'une disponibilité.

Un fonctionnaire peut également être licencié :

- En cas de réorientation professionnelle, après 3 refus d'offre d'emploi au cours de la période de disponibilité d'office,
- En cas de refus, sans motif valable lié à son état de santé, du ou des postes proposés à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée.

2. Procédure

Fonctionnaire stagiaire

Dans la fonction publique l'aptitude professionnelle doit être appréciée par un jury. En fait la CAP peut se réunir en formation de jury au bout de 6 mois de stage pour juger de la capacité du stagiaire.

Le licenciement pour faute disciplinaire est prononcé après avis du conseil de discipline.

Le fonctionnaire stagiaire a droit à la communication intégrale de son dossier individuel en cas de licenciement pour :

- Faute disciplinaire,
- Insuffisance professionnelle,
- Inaptitude physique.

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise le motif du licenciement et sa date, compte-tenu des droits à congés restant dus.

Fonctionnaire titulaire

Le licenciement pour insuffisance professionnelle est prononcé :

• Après avis du conseil de discipline.

Le licenciement après 3 refus d'offre d'emploi à l'issue d'une disponibilité (y compris en cas de réorientation professionnelle) est prononcé après avis de la CAP.

Le licenciement en cas de refus sans motif valable du ou des postes proposés à l'issue d'un congé de maladie ordinaire, de longue maladie ou de longue durée est prononcé après avis de la CAP.

3. Indemnité de licenciement

Le fonctionnaire titulaire licencié bénéficie d'une indemnité de licenciement dans les cas suivants :

• Pour insuffisance professionnelle, s'il ne remplit pas les conditions pour être admis à la retraite.

Dans ce cas l'indemnité est égale aux 3/4 du traitement brut, de l'indemnité de résidence et du supplément familial de traitement perçus au cours du dernier mois d'activité, multipliés par le nombre

d'années de services valables pour la retraite, dans la limite de 15 ans.

S'il s'agit d'un licenciement après détachement sur un emploi fonctionnel l'indemnité est égale à un mois de traitement par année de services.

Le traitement pris en compte est le dernier traitement indiciaire mensuel net des cotisations retraite, augmenté éventuellement de l'indemnité de résidence.

Ce montant est majoré de 10 % lorsque le fonctionnaire a au moins 50 ans.

Le montant de l'indemnité ne peut être ni inférieur à un an, ni supérieur à 2 ans de traitement.

Toutefois, lorsque le fonctionnaire atteint l'âge de 60 ans à la date de la décision de mise à fin du détachement ou dans l'année suivant cette date, et qu'il a accompli 37 ans et demi de services effectifs, le montant de l'indemnité ne peut être supérieur à une année de traitement.

Mémo Fiche 117 Le licenciement d'un contractuel



Références

 Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État (FPE)

Le licenciement d'un agent non titulaire peut intervenir pour différentes raisons. Selon le motif de licenciement, la procédure varie et l'agent bénéficie ou non d'un préavis et d'une indemnité de licenciement.

1. Motifs de licenciement

L'agent non titulaire peut être licencié :

- Au cours ou à l'expiration de la période d'essai,
- Pour motif disciplinaire en cas de faute grave,
- En cas d'inaptitude physique totale et définitive après un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de maternité, de paternité ou d'adoption,
- Pour insuffisance professionnelle postérieurement à la période d'essai, c'est-à-dire inaptitude à exercer les fonctions correspondant à son emploi,
- Faute d'emploi vacant à l'issue de certains congés (notamment congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle, de maternité, de paternité ou d'adoption, congé parental, congé de présence parentale, congé non rémunéré pour raison familiale),
- Dans l'intérêt du service, c'est-à-dire en cas de suppression de son emploi ou de refus d'une modification d'une clause essentielle de son contrat.

2. Procédure

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable.

L'agent a droit à la communication intégrale de son dossier individuel en cas de licenciement :

- Pour motif disciplinaire,
- Pour inaptitude physique,
- Pour insuffisance professionnelle,
- Dans l'intérêt du service.

La décision de licenciement est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle précise le motif du licenciement et sa date, compte-tenu des droits à congés restant dus et éventuellement du préavis.

Dans la fonction publique d'État, toute décision de licenciement intervenant postérieurement à la période d'essai est soumise à l'avis préalable de la commission consultative paritaire compétente à l'égard des agents non titulaires.

À savoir : aucun licenciement ne peut être prononcé à l'encontre d'un agent en raison de son état de grossesse, d'un congé de maternité, de paternité ou d'adoption et pendant les 4 semaines suivant l'expiration de l'un du congé.

Préavis

L'agent non titulaire, engagé en CDD ou en contrat à durée indéterminée (CDI), licencié en cours de contrat, a droit à un préavis, sauf en cas de licenciement :

- en cours ou à l'expiration de la période d'essai,
- pour motif disciplinaire,
- pour inaptitude physique.

La durée du préavis dépend de la durée des services :

Durée des services	Durée du préavis
Inférieure à 6 mois	8 jours
Égale ou supérieure à 6 mois et inférieure à 2 ans	1 mois
Égale ou supérieure à 2 ans	2 mois

Le délai de préavis d'un agent en CDD se calcule en prenant en compte la durée totale des contrats successifs.

3. Indemnité de licenciement

Bénéficie d'une indemnité de licenciement, l'agent non titulaire en CDD ou en CDI licencié :

- Pour insuffisance professionnelle,
- Pour inaptitude physique,
- Faute d'emploi vacant à l'issue de certains congés.

L'indemnité n'est pas due :

- En cas de licenciement en cours ou à l'expiration de la période d'essai,
- En cas de licenciement disciplinaire,
- En cas de licenciement d'un agent ayant atteint l'âge minimum légal de départ à la retraite et qui remplit les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein,

- En cas de licenciement d'un agent détaché en tant que non titulaire qui a par ailleurs la qualité de fonctionnaire,
- À l'agent qui retrouve immédiatement un emploi équivalent dans la fonction publique ou dans une société d'économie mixte,
- À l'agent engagé pour effectuer des vacations.
- En cas de démission (expresse ou non),
- En cas de non renouvellement d'un CDD,
- En cas d'abandon de poste.

Montant

L'indemnité de licenciement est égale :

- à un demi mois de rémunération de base pour chacune des 12 premières années de services.
- et à un tiers de rémunération pour chacune des années suivantes.

Elle est limitée à 12 fois la rémunération de base.

Par exemple, un agent ayant 14 ans d'ancienneté a droit à une indemnité égale à 12 fois un demi mois de salaire et à 2 fois $\frac{1}{3}$ de salaire, soit 6 mois + $\frac{2}{3}$ de salaire.

La rémunération de base comprend le traitement indiciaire et l'indemnité de résidence.

Elle correspond à la dernière rémunération nette des cotisations de sécurité sociale perçue au cours du mois précédant le licenciement.

Pour l'agent qui était à temps partiel, la rémunération est rétablie à temps plein.

Pour l'agent qui était à demi-traitement ou en congé non rémunéré, la rémunération prise en compte est la dernière rémunération à temps plein qu'il a perçue.

Toute période de service supérieure ou égale à 6 mois compte pour une année, les périodes inférieures à 6 mois ne sont pas prises en compte.

Les périodes accomplies à temps partiel sont décomptées proportionnellement à la quotité de travail effectué.

Cette indemnité est réduite :

- de moitié en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle,
- de 1,67 % par mois de services au-delà de l'âge minimum légal de départ à la retraite, lorsque l'agent licencié a atteint cet âge et ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

4. Indemnité compensatrice de congés annuels

Si l'agent non titulaire n'a pas pu bénéficier de tous ses congés annuels, du fait de l'administration, il a droit à une indemnité compensatrice, sauf en cas de licenciement disciplinaire ou d'abandon de poste.

Cette indemnité est égale au 1/10ème de la rémunération totale brute perçue par l'agent au cours de l'année. Elle est proportionnelle au nombre de jours de congés annuels non pris.

Elle ne peut pas être inférieure au montant de la rémunération que l'agent aurait perçue pendant la période de congés dus et non pris.

5. Indemnisation chômage

L'agent non titulaire peut bénéficier des allocations chômage, s'il remplit les conditions requises.

Mémo Fiche 118 La démission



Références

- Loi 84-16 FPE
- Loi n°93-122 du 29 janvier 1993 relative à la prévention de la corruption et à la transparence de la vie économique et des procédures publiques : Article 87
- Décret n°85-986 du 16 septembre 1985 relatif au régime de certaines positions des fonctionnaires de l'État et à certaines modalités de mise à disposition et de cessation définitive de fonctions : Articles 58 à 60
- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la fonction publique d'État (FPE): Article 48
- Décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des agents publics ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie
- Circulaire du 31 octobre 2007 définissant les modalités de contrôle de déontologie applicables aux agents publics

La démission traduit la volonté de l'agent de rompre sa relation de travail avec l'administration et de quitter définitivement son emploi. Sauf exception, elle résulte d'une demande écrite, qui doit dans certains cas être formulée dans un délai réglementaire et être acceptée par l'administration.

Les fonctionnaires et les agents non titulaires en CDD ou en CDI peuvent présenter leur démission.

1. Formalisme

Demande écrite

La démission ne peut résulter que d'une demande écrite de l'agent exprimant sa volonté expresse et non équivoque de quitter son administration.

Cette demande doit être faite par lettre recommandée avec accusé de réception.

Attention : dans certains cas, un agent non titulaire peut être considéré comme démissionnaire même en l'absence de demande expresse de sa part, notamment lorsqu'il ne demande pas sa réintégration après un congé ou une disponibilité.

Préavis

Fonctionnaire titulaire

Aucun délai n'est fixé pour les fonctionnaires titulaires des 3 fonctions publiques.

Fonctionnaire stagiaire

Dans les fonctions publiques d'État et hospitalière, les fonctionnaires stagiaires doivent demander leur démission au moins 1 mois avant la date souhaitée de cessation des fonctions.

Dans la fonction publique territoriale, aucun texte ne fixe de délai.

Agent non titulaire

Le délai de préavis d'un agent non titulaire dépend de son ancienneté.

Ce délai de préavis est déterminé en prenant en compte la durée totale de tous les contrats de l'agent concerné depuis son engagement initial.

Ancienneté	Préavis
Moins de 6 mois de services	8 jours
Entre 6 mois et 2 ans de services	1 mois
À partir de 2 ans de services	2 mois

Le délai de préavis débute le jour suivant celui de la réception par l'administration du courrier de démission.

2. Acceptation par l'administration

La démission n'est effective que si elle est acceptée par l'administration et prend effet à la date fixée par celle-ci.

3. Réponse de l'administration

Lorsque la demande de démission est formulée par un fonctionnaire, l'administration doit impérativement répondre positivement ou négativement dans :

- Les 4 mois à compter de la réception de la demande, dans la fonction publique d'État,
- Le mois suivant la réception de la demande, dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière.

Toute réponse de l'administration au-delà du délai imparti est irrégulière.

L'absence de réponse dans le délai imparti ne constitue ni une décision implicite de rejet, ni une décision implicite d'acceptation de la démission. L'administration qui ne répond pas dans le délai imparti se trouve dessaisie de la demande de démission et ne peut ensuite se prononcer que si elle est saisie d'une nouvelle demande par le fonctionnaire.

En l'absence de réponse dans le délai imparti, l'administration est considérée comme ayant refusé de statuer. Cette décision de refus de statuer peut-être attaquée devant le juge administratif dans les 2 mois suivant l'expiration du délai imparti à l'administration pour répondre (par exemple, dans la fonction publique d'État, dans les 2 mois suivant les 4 mois à compter de la réception de la demande).

En cas de refus de sa démission, le fonctionnaire peut saisir la CAP.

Aucune disposition juridique ne fixe de délai de réponse à charge de l'administration lorsque la demande de démission est formulée par un agent non titulaire.

4. Date de la cessation des fonctions

L'administration fixe la date d'effet de la démission dans le courrier d'acception.

Le fonctionnaire ou l'agent non titulaire qui cesse ses fonctions avant la date fixée par l'administration peut faire l'objet d'une sanction disciplinaire.

5. Effets de la démission

Dès lors qu'elle est acceptée par l'administration, la démission est irrévocable.

À compter de sa date de démission, l'agent perd sa qualité de fonctionnaire ou d'agent non titulaire de la fonction publique. S'il souhaite par la suite retravailler dans la fonction publique, il doit repasser un concours ou être à nouveau recruté en tant que contractuel.

L'agent démissionnaire n'a pas droit aux allocations chômage, sauf en cas de démission légitime.

Un fonctionnaire stagiaire ayant bénéficié de la prime d'installation et qui démissionnerait moins d'un an après sa nomination doit rembourser cette prime à l'employeur.

En matière de retraite, les fonctionnaires qui ont cotisé au moins 2 ans à leur caisse de retraite conservent un droit à pension auprès de cette caisse.

Pour ceux qui ont cotisé moins de 2 ans, leur ex-administration procède à leur rétablissement au régime général.

À savoir : aucun texte n'oblige l'administration à délivrer un certificat de travail et un solde de tout compte. En pratique, ces documents peuvent vous être délivrés sur demande.

6. Départ vers le privé

Règles

L'agent, employé de manière continue depuis plus d'un an par la même administration qui envisage, après démission, d'exercer une activité privée lucrative doit en informer son administration par écrit, au plus tard un mois avant la cessation de ses fonctions.

Selon les fonctions exercées par l'agent dans l'administration, celle-ci peut saisir une commission de déontologie, placée auprès du Premier ministre, chargée d'apprécier la compatibilité de l'activité envisagée par l'agent démissionnaire avec les fonctions exercées dans l'administration, au cours des 3 dernières années.

Selon les fonctions exercées par l'agent dans l'administration, la saisine de la commission est obligatoire ou facultative.

La saisine de la commission doit intervenir préalablement à l'exercice de l'activité envisagée.

Motifs d'incompatibilité

Il existe certains motifs d'incompatibilité.

L'incompatibilité peut résulter des relations entretenues précédemment avec l'entreprise (marchés, surveillance) dans laquelle l'activité est envisagée ou de l'atteinte à la dignité des fonctions antérieures dans l'administration avec l'activité projetée.

Dans ce cas, l'agent doit attendre un délai de 3 ans après sa cessation de fonctions pour pouvoir exercer son activité.

Mémo Fiche 118-1 Le remboursement des frais de scolarité

Les textes:

- Décret du 9 mai 1995 fixant les dispositions communes applicables aux fonctionnaires actifs des services de la police nationale
- Arrêté du 5 février 1997 portant application de l'article 9 du décret n° 95-654 du 9 mai 1995 relatif à l'engagement de servir l'Etat et au remboursement d'une somme forfaitaire par certains élèves ou anciens élèves issus des corps actifs des services de la police nationale

Le principe :

L'élève qui met fin à sa scolarité plus de 3 mois après son incorporation, ou le stagiaire et le titulaire qui rompent leur engagement doivent reverser une somme forfaitaire au Trésor public.

Le régime juridique :

Le régime juridique du remboursement de la somme forfaitaire par les policiers ayant décidé de rompre leur engagement de servir est fixé par l'article 9 du décret du 9 mai 1995 et précisé par un arrêté du 5 février 1997 portant application de l'article 9 du décret n° 95-654 du 9 mai 1995.

Au titre de l'article 9 du décret précité :

" La nomination en qualité d'élève dans un corps des services actifs de la police nationale est subordonnée à la souscription de l'engagement préalable de rester au service de l'Etat pendant une période de quatre ans à compter de la titularisation si la durée de la formation initiale est inférieure ou égale à un an, de cinq ans si cette durée est supérieure à un an et inférieure à deux ans, de sept ans si la durée de la formation initiale est égale ou supérieure à deux ans.

L'élève ou l'ancien élève qui, pour toute autre cause que l'inaptitude physique, met fin à sa scolarité plus de trois mois après son admission ou qui rompt son engagement doit reverser au Trésor une somme forfaitaire fixée par arrêté du ministre de l'intérieur dont le montant ne peut dépasser le montant cumulé du traitement perçu en qualité d'élève, de l'indemnité de résidence et des frais d'études.

En cas de difficultés personnelles graves, il peut être dispensé en tout ou partie de cette obligation".

L'arrêté de 1997 précisant ces dispositions prévoit un **système dégressif** en fonction du nombre d'années de service accomplis (par exemple, 100% la 1ère année, 50% la 3ème année, 0% la 5ème année, pour les fonctionnaires du corps des agents de maîtrise et d'application de la police nationale).

Néanmoins, l'article 7 de cet arrêté reprenant l'article 9 du décret de 1995 envisage une **possibilité d'échapper, totalement ou partiellement, au remboursement** mais son interprétation est des plus délicates tellement sa rédaction est floue :

"En cas de difficulté personnelle grave, l'élève ou l'ancien élève peut être dispensé de tout ou partie de l'obligation de remboursement de la somme forfaitaire mentionnée aux articles 2, 3 ou 4 ci-dessus, par arrêté du ministre de l'intérieur".

Reste effectivement à déterminer ce que l'on entend par "**difficulté personnelle**" (qui ne doit donc pas être professionnelle) et par "**grave**", notion floue à la libre appréciation de l'administration, mais qui montre que la dispense de remboursement même partiel ne peut être octroyée que dans des cas **exceptionnels**.

Toutefois, l'article 6 de l'arrêté de l'Arrêté du 5 février 1997 dispose que les années de service accomplies ultérieurement dans un autre corps de la fonction publique de l'Etat **sont prises en compte dans le calcul des années restant à accomplir**, au titre de l'obligation de servir l'Etat mentionnée à l'article 9 du décret n° 95-654 du 9 mai 1995 susvisé.

Mémo Fiche 119 L'indemnité de départ volontaire



Références

- Décret n°2008-368 du 17 avril 2008 instituant une indemnité de départ volontaire
- Décret n°2009-501 du 30 avril 2009 portant extension aux ouvriers de l'État de divers décrets indemnitaires
- Circulaire n°2008-2166 du 21 juillet 2008 relative aux primes attribuées à certains fonctionnaires de l'État à l'occasion d'opérations de restructuration

Dans le cadre de la loi sur la « mobilité » des fonctionnaires accompagnant le lancement de la revue générale des politiques publiques (RGPP), l'indemnité de départ volontaire des fonctionnaires avait été prévu. Mais les conditions qui ont été fixées et s'appliquent encore aujourd'hui sont très restrictives. Ne peuvent prétendre à l'indemnité de départ volontaire que les agents dont le poste est supprimé ou le service restructuré ainsi que ceux qui souhaitent créer une entreprise. Alors que dans le privé, le départ volontaire est beaucoup utilisé pour écrêter la pyramide des âges, dans la fonction publique, il faut également être à plus de cinq ans de la retraite pour pouvoir prétendre à l'indemnité de départ volontaire. Quant à son montant, fonction de l'ancienneté, il est plafonné à deux ans de salaire, et est calculé hors primes et indemnités, alors que dans le privé, il se calcule sur la totalité du salaire brut. Le résultat est que la mesure n'a séduit que quelques dizaines d'agents, selon les syndicats. En parlant de « plan », M. Gérald Darmanin, et à sa suite le secrétaire d'Etat à la Fonction publique, M. Olivier Dussopt, ont signifié leur volonté de changer de dimension. « Il ne s'agit pas d'un plan de départs volontaires pour tout le monde, il s'agit d'adapter le fonctionnement de nos services publics », d'autant que depuis 2009, tout agent en réorientation professionnelle qui refuse successivement trois emplois peut être licencié.

La démission peut donner lieu, dans certains cas et sous certaines conditions, au versement d'une indemnité de départ volontaire.

1. Conditions

Les agents concernés par l'indemnité de départ volontaire doivent remplir certaines conditions pour y prétendre.

Agents concernés :

Pour prétendre à l'indemnité de départ volontaire, il faut être :

- Fonctionnaire titulaire,
- Ou agent non titulaire (contractuel) en contrat à durée indéterminée (CEDI),
- Ou ouvrier de l'État.

L'agent doit par ailleurs cumuler les conditions suivantes :

- Quitter définitivement la fonction publique (démission),
- Être à plus de 5 ans de l'âge **minimum** de la retraite à la date d'envoi de la démission,
- Et, s'il a bénéficié d'une période de formation, avoir accompli la totalité du service à laquelle il s'est engagé.

À savoir : un agent mis en disponibilités dans le cadre d'une opération de restructuration de service n'est pas concerné par l'indemnité de départ volontaire.

2. Motif du départ

L'indemnité de départ volontaire peut être attribuée pour l'un des motifs suivants :

- Création ou reprise d'une entreprise,
- Restructuration de service : dans ce cas, un arrêté ministériel précise les services, corps, grades, emplois concernés et période durant laquelle l'indemnité peut être accordée.

3. Démarches

L'agent doit faire une demande d'attribution à son administration et attendre sa réponse avant de donner sa démission.

Demande d'attribution:

L'agent qui souhaite bénéficier de l'indemnité de départ volontaire doit préalablement faire une demande écrite d'attribution à son administration.

Si l'agent est en position de détachement il doit s'adresser à :

- Son administration d'accueil s'il est dans le cas d'une opération de restructuration,
- Son administration d'origine dans tous les autres cas.

Le courrier doit préciser le motif de la demande (restructuration de service, projet personnel, reprise ou création d'entreprise).

L'administration informe l'agent de sa décision et du montant de l'indemnité qui lui sera éventuellement attribué.

À noter : l'administration peut refuser de verser l'indemnité lorsque le départ de l'agent risque de porter atteinte à la continuité du service (compétence unique dans le service ou manque d'effectif).

3. Démission

Après avoir reçu la réponse de l'administration, l'agent lui présente sa démission en bonne et due forme.

L'administration dispose ensuite de 4 mois pour accepter cette démission.

4. Montant

Le montant maximum de l'indemnité est fixé au double de la rémunération brute annuelle perçue au cours de l'année civile précédant la démission (rémunération perçue en 2013 pour une démission déposée en 2014 par exemple).

Par exception, les agents en disponibilité, congé parental ou congé de présence prénatal l'année précédant la démission voient leur indemnité calculée sur la base de la dernière année civile de rémunération effective.

Ce montant peut être modulé en fonction de l'ancienneté de l'agent dans l'administration.

La rémunération brute comprend le traitement indiciaire brut, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement et les primes et indemnités.

L'indemnité de départ volontaire est exclusive de toute autre indemnité (elle ne peut se cumuler avec la liquidation immédiate de la pension de retraite).

5. Versement

L'indemnité est versée en une fois dès lors que la démission est effective sauf en cas de création ou de reprise d'entreprise.

En cas de création ou de reprise d'entreprise, l'indemnité est versée en deux fois :

- Lors de la communication du Kbis pour la première moitié du montant,
- Et à l'issue du premier exercice, après vérification de la réalité de l'activité de l'entreprise pour le reste du montant.

Attention: s'il est recruté sur un nouvel emploi public dans les 5 ans suivant sa démission, l'agent qui a bénéficié d'une indemnité de départ volontaire doit la rembourser dans les 3 ans suivant son recrutement.

Mémo Fiche 120 La fin de fonction des contractuels



Les fonctions d'un agent contractuel peuvent prendre fin dans les hypothèses suivantes :

- 1. fin d'un contrat à durée déterminée ;
- 2. atteinte de la limite d'âge fixée à 67 ans en application de l'article 6-1 de la loi n° 84-834 du 13 septembre 1984 modifiée relative à la limite d'âge dans la fonction publique et le secteur public.
- 3. licenciement;
- 4. départ à la retraite soit par limite d'âge ou à la demande de l'agent qui remplit les conditions ;
- 5. démission;
- 6. décès.

1. Fin d'un contrat à durée déterminée

L'absence de droit au renouvellement du contrat

Le principe d'un recrutement préalable en CDD a été maintenu par la loi du 12 mars 2012, lorsqu'il s'agit de pourvoir des fonctions permanentes qui pourraient relever de celles de corps de titulaires, notamment lorsque le recours au contrat est justifié par les besoins du service. Parce que le CDD comprend un terme précis dont le renouvellement doit être expressément

Parce que le CDD comprend un terme précis dont le renouvellement doit être expressément prévu par l'administration lorsque le besoin qui a justifié le recrutement d'un agent contractuel n'a pas disparu, <u>le juge ne reconnaît pas de droit au renouvellement du contrat</u>.

<u>L'absence de droit au renouvellement</u> du contrat est valable même si l'agent est en congé de maternité, ou en congé de maladie à la date de fin de contrat initialement prévue.

- L'interdiction de licencier un agent en état de grossesse ne s'applique donc pas à un non renouvellement de contrat de travail, à l'expiration de celui-ci. En cas d'annulation par le juge d'une décision de non renouvellement, l'agent ne dispose pas d'un droit à réintégration audelà du terme initialement prévu de l'engagement.
- Par contre, le fait que l'autorité administrative indique à l'agent, après avoir recueilli son accord, qu'elle va lui faire parvenir un nouveau contrat, constitue une promesse d'engagement, dont le non-respect est de nature à engager la responsabilité de l'administration.

Par ailleurs, la décision de non renouvellement de contrat n'a pas être formellement motivée.

Pour autant, l'absence de droit à renouvellement du contrat ne dispense pas l'administration d'avoir à justifier, notamment en cas de contentieux, d'un motif de non renouvellement.

En cas de renouvellement, il convient de noter que l'agent contractuel n'a pas droit, à ce que celui-ci ait lieu dans des conditions identiques.

L'autorité administrative n'est pas tenue de renouveler un contrat pour la même durée. Ces éléments ont été confirmés par l'arrêt de la CJUE. Toutefois, la décision de proposer un nouveau contrat d'une durée substantiellement inférieure doit être fondée sur l'intérêt du service.

Le Conseil d'État a rappelé « qu'un agent public qui a été recruté par un contrat à durée déterminée ne bénéficie ni d'un droit au renouvellement de son contrat ni, à plus forte raison, d'un droit au maintien de ses clauses, si l'administration envisage de procéder à son renouvellement ; que, toutefois, l'administration ne peut légalement décider, au terme de son contrat, de ne pas le renouveler ou de proposer à l'agent, sans son accord, un nouveau contrat substantiellement différent du précédent, que pour un motif tiré de l'intérêt du service ».

Enfin, l'abus du recours au CDD peut ouvrir droit en cas de contentieux à réparation au moment de l'interruption de la relation de travail.

L'amélioration du cadre juridique des fins de contrat

L'article 45 du décret du 17 janvier 1986 précise les conditions dans lesquelles les CDD peuvent être renouvelés. Le renouvellement doit être exprès, ce qui exclut tout renouvellement par tacite reconduction. Pour mémoire, il convient de rappeler les conséquences liées au maintien en fonction au-delà du terme du contrat.

Ce dernier donne naissance à un nouveau contrat dont la durée est, soit égale à celle assignée par les parties, soit, à défaut, à celle du contrat initial67. En outre, le juge peut requalifier le non renouvellement du contrat en licenciement. En effet, toute rupture survenant avant l'échéance d'un contrat doit s'analyser comme un licenciement et non comme un non renouvellement

Outre la formalisation du renouvellement par un acte écrit, le non renouvellement d'un contrat doit faire l'objet d'un préavis, dans un délai variable selon la durée pour laquelle l'agent avait été engagé.

L'obligation de respecter un délai de prévenance

Aux termes de l'article 45 du décret du 17 janvier 1986, l'administration est tenue d'informer l'agent de son intention de renouveler ou non le contrat selon des délais de prévenance ainsi fixés :

- 8 jours précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée inférieure à six mois ;
- un mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à six mois et inférieure à deux ans ;
- deux mois précédant le terme de l'engagement pour l'agent recruté pour une durée supérieure ou égale à deux ans ;
- trois mois précédant le terme de l'engagement pour le contrat susceptible d'être reconduit pour une durée indéterminée.

Le juge considère que le non-respect du délai de prévenance n'est pas susceptible d'entraîner l'illégalité de la décision de non renouvellement mais peut engager la responsabilité de l'administration.

Le délai de prévenance doit être fixé en tenant compte des droits à congés annuels non épuisés. Pour la détermination du délai de prévenance, les durées d'engagement mentionnées à l'article

Lorsque le renouvellement de son contrat est proposé à l'agent contractuel, celui-ci dispose d'un délai de huit jours pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation. En cas de non-réponse dans ce délai, il est présumé renoncer à son emploi (dernier alinéa de l'article 45 du décret du 17 janvier 1986).

L'entretien préalable

Les décisions de renouvellement ou non de contrat ne font pas systématiquement l'objet d'un entretien préalable. Les décisions de renouvellement ou non devront faire systématiquement l'objet d'un entretien préalable lorsque l'agent a au moins trois ans d'ancienneté accomplis sans interruption au titre d'un ou de plusieurs contrats conclus pour répondre à un besoin permanent.

Le cas particulier de la perte d'une des conditions pour être recruté

L'article 45-1 du décret du 17 janvier 1986 précise les conséquences de la perte d'une des conditions nécessaires au recrutement.

Ainsi, le non-renouvellement d'un titre de séjour, la déchéance des droits civiques ou l'interdiction d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal entraînent de plein droit la cessation du contrat, sans préavis ni versement de l'indemnité prévue au titre XII du décret du 17 janvier 1986. <u>La procédure ne constitue pas un licenciement</u>.

L'agent peut solliciter, auprès de l'autorité de recrutement qui recueille l'avis de la commission consultative paritaire son réemploi, en cas de délivrance d'un nouveau titre de séjour, à l'issue de la période de privation des droits civiques ou de la période d'interdiction d'exercer un emploi public.

Ces dispositions, inspirées de l'article 24 de la loi du 13 juillet 1983 qui prévoit pour les fonctionnaires le dispositif de radiation des cadres, étendent expressément aux agents contractuels, le principe d'une cessation de fonction suite à l'une des situations mentionnées. En effet, ces hypothèses placent l'administration dans une situation de compétence liée et le juge considère qu'une personne nommée à un emploi public ne peut être maintenue dans cet emploi si elle ne remplit plus les conditions pour l'exercer et ce quand bien même les dispositions légales applicables ne prévoiraient pas expressément les conséquences de cette perte sur la cessation de fonction.

Dans ces conditions, la cessation de fonction présente donc un caractère automatique et immédiat.

Enfin, il est à noter que la cessation de fonction prononcée suite à la perte d'une des qualités pour être agent public n'a pas de caractère disciplinaire (CE, 13 novembre 1987, n°53068) et les garanties procédurales attachées aux mesures disciplinaires ne trouvent pas davantage à s'appliquer. Le versement de l'indemnité de licenciement est écarté au motif que la décision de mettre fin au contrat ne constitue pas un licenciement.

2. Le licenciement

I. Les motifs de licenciement

Jusqu'à la publication du décret du 3 novembre 2014, le décret du 17 janvier 1986 n'établissait aucune liste des cas dans lesquels un licenciement est possible et n'identifiait explicitement comme motifs de licenciement que l'inaptitude physique définitive et la faute disciplinaire et de manière indirecte le licenciement pour insuffisance professionnelle.

Dans ce cadre, les articles 45-2 à 45-3 du décret du 17 janvier 1986 précisent les motifs de licenciement dont les cas de licenciement correspondant au licenciement dans l'intérêt du service, dégagé par le juge administratif.

a) Le licenciement pour insuffisance professionnelle

L'insuffisance professionnelle est avérée lorsque les capacités professionnelles d'un agent ne répondent pas, ou plus à ce que l'intérêt du service exige de lui ; elle doit être illustrée par des faits précis et établis.

L'insuffisance professionnelle doit être appréciée au regard des fonctions pour lesquelles l'agent a été recruté, telles qu'elles figurent dans le contrat.

Un licenciement pour insuffisance professionnelle ne doit pas être basé sur :

- des éléments liés à l'état de santé de l'agent ; des procédures spécifiques sont prévues pour faire face à l'inaptitude physique temporaire ou définitive ;
- des faits constitutifs d'une faute disciplinaire. En revanche, l'agent peut être légalement licencié dans
- l'intérêt du service lorsque son comportement nuit au bon fonctionnement du service, en raison notamment de difficultés relationnelles avec d'autres agents ou avec des usagers ;
- une inadaptation à l'évolution des besoins du service.

De plus, l'administration doit être en mesure de pouvoir fonder sa décision de licenciement sur des éléments qui permettent de prouver clairement cette insuffisance.

b) Le licenciement pour motif disciplinaire

Il s'agit de la sanction disciplinaire la plus grave applicable aux agents contractuels (4° de l'article 43-2 du décret du 17 janvier 1986). **Le licenciement s'effectue sans préavis ni indemnité de licenciement.**

Néanmoins, l'agent a impérativement droit à la communication de son dossier individuel intégral, documents annexes compris (l'autorité doit l'informer de ce droit), et à l'assistance de défenseurs de son choix (article 44 du décret du 17 janvier 1986).

c) La suppression de l'emploi pour lequel l'agent contractuel est recruté peut justifier un licenciement

Une réorganisation de service ne peut justifier un licenciement dans l'intérêt du service que si elle implique une suppression de l'emploi de l'intéressé. La suppression de l'emploi doit être fondée sur l'intérêt du service.

Elle peut ainsi avoir pour motifs :

- une restructuration du service.
- une mesure d'économie, quelle que soit par ailleurs la situation financière de l'administration84 et quelle que soit, au final, l'effectivité des économies réalisées, du moment que le motif réel de la suppression était bien le motif allégué.
- une réorganisation du service impliquant une modification des attributions correspondant à l'emploi occupé par un agent contractuel peut en effet justifier un licenciement dans l'intérêt du service.
- le recrutement d'un fonctionnaire sur le poste occupé par un agent contractuel y compris en CDI
- Le refus d'un agent d'accepter une modification substantielle de son contrat propose

• Impossibilité de réemployer un agent, physiquement apte à l'issue d'un congé faute d'emploi vacant ou susceptible de l'être dans un délai raisonnable.

II. La procédure de licenciement

Les articles 47 et 47-1 précisent la procédure de licenciement qui s'impose à l'administration hormis les hypothèses où le licenciement intervient au cours ou à l'expiration d'une période d'essai (article 9 du décret du 17 janvier 1986) ou lorsque l'administration est tenue de respecter une obligation de reclassement (articles 17-3 et 45-5).

L'entretien préalable

Le licenciement ne peut intervenir qu'à l'issue d'un entretien préalable. Cet entretien permet à l'administration de faire connaître suffisamment tôt les arguments sur lesquels elle fonde la procédure de licenciement, et à l'intéressé la possibilité de faire part de ses réactions et de ses observations préalables à l'engagement d'une telle procédure.

La convocation doit mentionner:

- l'objet de l'entretien : la ou les mesures envisagées à l'encontre de l'agent doivent être mentionnées.
- la date, l'heure et le lieu de l'entretien doivent être précisés : un délai minimum de 5 jours ouvrables doit être respecté entre la réception de la lettre de convocation et l'entretien afin permettre à l'agent préparer cet entretien et éventuellement de se faire assister.
- le fait que l'agent puisse se faire accompagner par la ou les personnes de son choix.

Au cours de l'entretien préalable, l'administration indique à l'agent les motifs du licenciement et le cas échéant le délai pendant lequel l'agent doit présenter sa demande écrite de reclassement ainsi que les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont présentées.

La consultation de la CCP

Il est rappelé que l'administration doit consulter la CCP en cas de licenciement survenant postérieurement à une période d'essai.

Une protection accrue des représentants du personnel

L'employeur doit respecter la procédure habituelle prévue en fonction du motif de licenciement à laquelle s'ajoute l'obligation spécifique suivante : la consultation de la CCP doit en effet intervenir avant la tenue de l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent. S'agissant de la durée de la protection, le principe est que la protection est applicable pendant toute la durée du mandat de l'agent.

Après la cessation du mandat, la durée de la protection applicable est de douze mois suivant l'expiration du mandat.

L'organisation de l'entretien après la réunion de la CCP permet de mieux prendre en compte l'avis exprimé par cette instance avant la notification de la décision et d'offrir à l'agent la possibilité de s'exprimer une dernière fois, mais également de responsabiliser l'administration qui doit alors motiver son choix lors d'un face à face avec l'agent.

Avant la tenue de la CCP, il appartient à l'administration d'informer l'agent de l'engagement d'une procédure de licenciement à son encontre et de le mettre en mesure de produire ses observations. Il est conseillé de le faire par écrit.

Notification du licenciement

La décision de licenciement est notifiée à l'intéressé par une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre précise le ou les motifs du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis.

Le délai de préavis

Un délai de préavis doit être respecté dans certains cas de licenciement. Il est rappelé que l'indemnité pour préavis non pris n'existe pas dans la fonction publique.

La date de présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement fixe le point de départ du préavis (avant dernier alinéa de l'article 46 du décret du 17 janvier 1986). Un courrier informant l'agent de l'intention de procéder à son licenciement prochain ne peut pas marquer l'ouverture du délai.

Le licenciement doit être précédé d'un préavis, dont la durée est variable selon la durée de service :

- huit jours si l'agent a accompli moins de six mois de services auprès de l'autorité qui le recrute ;
- un mois s'il a accompli des services d'une durée égale ou supérieure à six mois et inférieure à deux ans auprès de l'autorité qui le recrute ;
- deux mois au moins si la durée des services est égale ou supérieure à deux ans auprès de l'autorité qui le recrute.

Pour la détermination de la durée du préavis, l'ancienneté est désormais calculée compte tenu de l'ensemble des contrats conclus avec l'agent licencié (y compris ceux effectués avant une interruption de fonctions, sous réserve que cette ancienneté n'excède pas quatre mois et qu'elle ne soit pas due à une démission de l'agent).

Le préavis ne peut être accompli pendant le congé de maternité.

Enfin, il convient de préciser que si la date d'échéance initiale du préavis n'a pas été fixée en tenant compte des congés annuels restants de l'agent, cette date peut toujours être reportée pour lui permettre de les prendre.

Dispositions particulières à la période d'essai

Lorsque le licenciement intervient au cours de la période d'essai, la décision doit être motivée. 94Par contre, le licenciement prononcé au terme de la période d'essai n'est soumis ni à obligation de motivation, ni à obligation de communication du dossier.

Indemnité de licenciement

Les bénéficiaires

Cette indemnité est attribuée en cas de licenciement proprement dit (hormis le cas du licenciement pour motif disciplinaire), c'est-à-dire lorsque le contrat ou l'engagement est à durée indéterminée, ou lorsque, étant à durée déterminée, il est interrompu avant son terme. Elle est également due à l'agent licencié dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 susvisée ou dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article L.1224-3-1 du code du travail.

Elle n'est versée que lorsque le contrat ou l'engagement a été confirmé après une éventuelle période d'essai. Elle n'est pas due si l'agent est licencié au cours ou à l'expiration de cette période.

Par ailleurs, l'indemnité de licenciement est aussi versée lorsque le licenciement est prononcé pour inaptitude physique.

L'interdiction de verser l'indemnité de licenciement

En revanche, cette indemnité n'est pas servie dans les circonstances énoncées ci-dessous (cf. articles 51 et 52 du décret du 17 janvier 1986), si l'intéressé :

- arrive au terme de son contrat à durée déterminée ;
- démissionne;
- est fonctionnaire détaché sur un emploi de contractuel de droit public;
- retrouve un emploi dans le secteur public ;
- a été engagé pour effectuer des vacations ;
- est licencié à titre de sanction disciplinaire ;
- a atteint l'âge d'ouverture du droit à pension de retraite mentionné à l'article L.161-17-2 du
 code de la sécurité sociale et justifie de la durée d'assurance, tous régimes de retraite de base
 confondus, exigée pour obtenir la liquidation d'une retraite au taux plein du régime général
 de la sécurité sociale;
- est reclassé selon les dispositions fixées au c) du 3° de l'article 17 ou au III de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 ;
- accepte une modification de son contrat dans les conditions fixées à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986.
- ne bénéficie pas du renouvellement du titre de séjour, est déchu de ses droits civiques ou est interdit d'exercer un emploi public prononcée par décision de justice sur le fondement de l'article 131-26 du code pénal (article 45-1 du décret du 17 janvier 1986).

Modalités de calcul

Pour mémoire, l'indemnité de licenciement est égale :

- pour chacune des douze premières années de services, à la moitié de la rémunération de base ;
- pour chacune des années suivantes, au tiers de la rémunération de base. Elle ne peut excéder douze fois la rémunération de base.
- Pour le calcul du montant de l'indemnité, on prend désormais en compte l'ensemble des services effectués auprès du même employeur, indépendamment du fondement juridique du recrutement.
- Par ailleurs, une interruption de fonction ne fait pas perdre l'ancienneté acquise dès lors que l'interruption n'excède pas deux mois.

Formule de calcul

D'une manière générale, il convient d'utiliser la formule :

$$I = ([A \times R] / 2) + ([A" \times R] / 3)$$
 avec la limite de 12 R

I = est l'indemnité de licenciement qui ne peut être supérieure à 12 fois la rémunération de base.

R = est la rémunération correspondant à la dernière rémunération nette mensuelle qui a été perçue avant le licenciement. Dans l'hypothèse où l'agent travaillait à temps partiel, la rémunération prise en compte est celle d'un temps complet.

A = est l'ancienneté décomptée par années, inférieure ou égale à 12. A" = est l'ancienneté décomptée par années à partir de la 13ème année.

Toute période supérieure ou égale à six mois est comptée pour une année, les périodes inférieures à six mois ne sont pas décomptées ; l'ancienneté est décomptée au prorata du temps de travail assuré durant la période considérée, lorsque l'agent a été autorisé à travailler à temps partiel. Depuis la publication du décret du 12 mars 2007, l'agent licencié après un congé non rémunéré peut percevoir une indemnité de licenciement dont la base de calcul est la rémunération effectivement perçue au cours du mois civil précédant la mise en congé sans traitement, telle qu'elle est définie au premier alinéa de l'article 53.

Exemples:

Cas $n^{\circ} 1$:

Dernière rémunération nette 1200

euros Ancienneté 16 ans

 $I = [(1200 \times 12)/2] + [(1200 \times 4)/3] = 8.800 \text{ euros}$

Cas $n^{\circ} 2$

Dernière rémunération nette : 960 euros, Travail effectué à 80 %

Ancienneté : 3 ans à 80%, 4 ans à 100% et 5 ans à 50% Salaire rétabli à 100% = 960 x 100 / 80 = 1200 euros

 $I = [(3 \times 0.8 \times 1200) / 2] + [(4 \times 1200)/2] + [(5 \times 0.5 \times 1200)/2] = 5.340$ euros

(Décompte de l'ancienneté au prorata du temps effectué, utilisation de la rémunération correspondant à du temps plein).

Cas $n^{\circ} 3$

Ancienneté 4 mois : pas d'indemnité

Cas n° 4

Dernière rémunération nette mensuelle : 1200

euros Ancienneté 7 mois

Licenciement prononcé pour insuffisance professionnelle

I = [(1x1200)/2]/2 = 300 euros

L'ancienneté compte pour un an puisqu'elle est supérieure à 6 mois.

Le montant de l'indemnité est divisé par 2 puisque le licenciement est prononcé pour insuffisance professionnelle.

Réductions du montant de l'indemnité

Des réductions de l'indemnité peuvent être effectuées dans certains cas :

- en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle, l'indemnité de licenciement est réduite de moitié :
- lorsque le contrat ou engagement à durée déterminée est interrompu avant son terme, l'indemnité ne peut pas être supérieure au nombre de mois qui restait à courir jusqu'au terme normal de l'engagement;
- pour les agents qui ont atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale mais ne justifient pas d'une durée d'assurance tous régimes de retraite de base confondus au moins égale à celle exigée pour obtenir une retraite au taux plein, l'indemnité de licenciement subit une réduction de 1,67 % par mois de service accompli au-delà de cet âge.

Exemple:
Dernier salaire net:
1200 euros Ancienneté 11
ans

Durée de l'ancienneté au-delà de l'âge d'ouverture du droit : 24 mois

Indemnité de licenciement : $I = (1200 \times 11)/2 = 6600$ euros

Détermination de l'assiette concernée par la réduction de 1.67 %L'indemnité par année est de 1200/2 = 600L'indemnité par mois est 600/12 = 50

L'assiette de réduction sur 24 mois est de 50 x 24 = 1200

Détermination de la réduction effective $1200 \times (1,67/100) = 20,04$

Indemnité de licenciement avec reduction

6600 - 20,04 = 6579,96 euros

Modalités de versement

L'indemnité est versée en une seule fois par l'administration.

LA PROTECTION LIEE A LA GROSSESSE

Aucun licenciement ne peut être prononcé lorsque l'agent se trouve (article 49 du décret 17 janvier 1986):

- en état de grossesse médicalement constatée
- en congé de maternité, de paternité ou d'adoption
- pendant une période de quatre semaines suivant l'expiration du congé de maternité, de paternité ou d'adoption

L'agent qui se trouverait en état de grossesse sans l'avoir signalé et qui serait licencié, doit, pour pouvoir bénéficier de cette protection, justifier de son état de grossesse par la production d'un certificat médical, dans les quinze jours de la notification de la décision. De même, l'agent qui aurait présenté une demande d'adoption et qui serait licencié doit justifier, dans ce délai, de l'existence d'une procédure d'adoption en cours et solliciter l'octroi d'un congé d'adoption.

Dans les deux cas, la présentation, dans les délais, des justificatifs fait obligation à l'autorité administrative d'annuler le licenciement.

Mémo Fiche 121 Le reclassement des contractuels



Avant la publication de la **loi du 12 mars 2012**, il n'existait aucune disposition législative ou réglementaire obligeant à reclasser un agent non titulaire du fait de circonstances particulières (inaptitude physique, suppression de son emploi etc...).

Cette absence de droit à reclassement s'est justifiée, historiquement, par la spécificité des conditions de recrutement des agents contractuels qui les exclut notamment de la logique de carrière des fonctionnaires. Recruté pour répondre à un besoin spécifique sur un emploi déterminé du fait de compétences particulières, l'agent contractuel n'a pas vocation à occuper tous les emplois correspondant à son grade mais le seul emploi qui a justifié la conclusion de son contrat. L'introduction du CDI en 2005 dans le droit de la fonction publique a conduit toutefois progressivement à reconnaître à ces agents « un droit à la carrière », obligeant à repenser les termes de la question du droit à reclassement des agents contractuels. C'est ainsi que le juge administratif a reconnu en certaines circonstances un droit à reclassement des agents contractuels.

Par ailleurs, le législateur a pris acte de cette évolution et oblige à organiser dans les textes réglementaires applicables aux agents contractuels « les obligations de reclassement » de ces agents.

1 - La reconnaissance d'un droit à reclassement aux agents contractuels dans certaines circonstances

L' article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 impose une obligation de reclassement des agents contractuels recrutés avant leur licenciement dans plusieurs circonstances. Ce reclassement concerne les agents recrutés pour des besoins permanents par CDI ou par CDD lorsque le terme de celui-ci est postérieur à la date à laquelle la demande de reclassement est formulée. L'emploi de reclassement est alors proposé pour la période restant à courir avant le terme du contrat.

1/ Un principe général du droit (PGD) à reclassement avant tout licenciement pour inaptitude physique (ce point est détaillé au niveau de la partie relative à l'aptitude physique). Dans sa décision du 2 octobre 2002, req. n°227868, le Conseil d'État a dégagé le principe général du droit selon lequel « lorsqu'il a été médicalement constaté qu'un salarié se trouve de manière définitive atteint d'une inaptitude physique à occuper son emploi, il appartient à l'employeur de le reclasser dans un autre emploi et en cas d'impossibilité, de prononcer, dans les conditions prévues pour l'intéressé son licenciement. ».

Ce PGD a été inspiré des articles L. 1226-2, L. 1226-10 et L. 1226-12 du code du travail et des règles statutaires applicables aux fonctionnaires notamment de l'article 63 de la loi du 11 janvier 1984 qui organise le droit au reclassement des fonctionnaires de l'État, devenus inaptes physiquement.

2/ L'obligation de reclassement d'un agent recruté sur besoin permanent avant son licenciement motivé par le recrutement d'un agent titulaire sur le poste qu'il occupe.

3/ Droit au reclassement en cas de licenciement inhérent à la suppression ou la transformation du besoin ou de l'emploi ayant justifié le recrutement de l'agent. Dans son arrêt du 18 décembre 2013, le Conseil d'État a érigé en PGD, le droit à reclassement d'un agent avant son licenciement pour suppression d'emploi.

4/ Droit au reclassement en cas de refus de modification d'un élément substantiel du contrat proposée dans les conditions prévues à l'article 45-4 du décret du 17 janvier 1986.

En cohérence avec l'article 45-5, l'article 45-4 prévoit la modification du contrat de travail liée à la transformation du besoin ou de l'emploi afin de permettre aux administrations de s'adapter aux besoins sans avoir à licencier l'agent.

Le décret du 3 novembre 2014 a introduit, dans le décret du 17 janvier 1986, l'article 45-4 rédigé sur le modèle de l'article L. 1222-6 du code du travail permettant de modifier certaines clauses du contrat de travail pour des motifs tirés de l'intérêt du service, afin de permettre aux administrations de s'adapter aux besoins sans avoir à licencier l'agent.

La modification d'une clause substantielle d'un contrat de travail justifiée par l'intérêt du service était déjà reconnue par la jurisprudence administrative.

La mise en œuvre de cette disposition permet de prévenir le licenciement dans l'intérêt du service, susceptible d'être mise en œuvre en application des nouvelles dispositions précitées.

Ainsi, en cas de transformation du besoin ou de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent contractuel recruté pour un besoin permanent, l'administration peut proposer la modification d'un élément substantiel du contrat de travail tel que la quotité de temps de travail de l'agent, ou un changement de son lieu de travail.

Elle peut proposer dans les mêmes conditions une modification des fonctions de l'agent, sous réserve que celle-ci soit compatible avec la qualification professionnelle de l'agent. Lorsqu'une telle modification est envisagée, la proposition est adressée à l'agent par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Cette lettre informe l'agent qu'il dispose d'un mois à compter de sa réception pour faire connaître, le cas échéant, son acceptation.

À défaut de réponse dans le délai d'un mois, l'agent est réputé avoir refusé la modification proposée.

La procédure de modification du contrat de travail prévue à l'article 45-4 est une procédure applicable en dehors de la procédure de reclassement qui s'impose à l'employeur en cas de licenciement dans l'intérêt du service. Autrement dit, elle peut être mise en œuvre en dehors de toute procédure initiée de reclassement/ licenciement. En revanche, lorsqu'elle n'aboutit pas, l'employeur doit mettre en œuvre la procédure de reclassement/ licenciement.

Le décret du 17 janvier 1986 distingue en effet le refus par l'agent d'accepter une modification d'une clause substantielle qui est assimilé à un licenciement avec des garanties de reclassement, délai de réflexion, consultation CCP, versement de l'indemnité de licenciement de l'acceptation par l'agent de la modification de la clause substantielle.

Si l'agent s'oppose à une modification substantielle de son contrat, motivée par l'intérêt du service et refuse la poursuite de la relation contractuelle aux nouvelles conditions, l'administration peut décider de mettre un terme au contrat : cette décision est considérée par le juge comme un licenciement, ouvrant droit aux indemnités de licenciement. L'agent ne peut jamais être considéré comme démissionnaire ni comme l'auteur d'un abandon de poste. La décision de licenciement ne peut intervenir qu'après que l'employeur a tenté de reclasser l'agent. En revanche, l'agent qui accepte une modification substantielle de son contrat (article 52 du décret du 17 janvier 1986) ne peut percevoir l'indemnité de licenciement.

2 - Les conditions et la procédure du droit à reclassement (article 45-5 du décret du 17 janvier 1986)

2.1 Les conditions

Le respect du principe d'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires

Instauré par voie réglementaire, le droit à reclassement ne peut s'exercer que dans un emploi susceptible d'être pourvu par un agent contractuel. Concernant la mise en œuvre du principe général du droit à reclassement avant tout licenciement pour inaptitude physique, la jurisprudence exclut explicitement le droit à reclassement dans des emplois autres que ceux que la loi autorise à pourvoir par des agents contractuels.

Dans ce cadre, l'article 45-5 I reprend le considérant de la jurisprudence administrative et indique : « Le licenciement pour un des motifs prévus aux 1° à 4° de l'article 45-3 ne peut être prononcé que lorsque le reclassement de l'agent, dans un autre emploi que la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 autorise à pourvoir par un agent contractuel et dans le respect des dispositions légales régissant le recrutement des agents contractuel, n'est pas possible ».

Il convient de noter que dès lors que l'intéressé remplit les conditions de l'article 6 bis de la loi du 11 janvier 1984, l'administration peut maintenir le CDI de l'agent dès lors que celui-ci est reclassé sur un emploi correspondant à un besoin permanent (articles 4 ou 6 de la loi du 11 janvier 1984), de même catégorie hiérarchique que celui précédemment occupé et justifiant d'une durée de services publics de six ans d'ancienneté.

Le périmètre de l'obligation de reclassement

Aux termes du troisième alinéa du I de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 et conformément à la jurisprudence administrative, l'agent public est susceptible d'être reclassé dans les différents services relevant de l'autorité de recrutement. L'efficacité du dispositif de reclassement dépend en effet tout particulièrement de la responsabilisation des employeurs.

Dans ce cadre, l'autorité ayant reçu compétence pour recruter l'agent contractuel doit chercher à reclasser l'agent dans un autre emploi au sein de ses différents services. Le juge a également rappelé que l'obligation de rechercher un reclassement ou, à défaut, de licencier ne s'applique pas à la collectivité qui n'est plus en situation d'employeur, et notamment lorsque le dernier contrat est arrivé à son terme .

La détermination du niveau et de la nature des emplois de reclassement

Dans les différentes jurisprudences reconnaissant une obligation de reclassement, le juge administratif indique que le reclassement s'effectue sur un emploi relevant de la même catégorie hiérarchique ou à défaut et sous réserve de l'accord exprès de l'agent, d'un emploi relevant d'une catégorie inférieure. Dans ce cadre, le deuxième du I de l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986 reprend ces dispositions.

Un reclassement est possible sous réserve des nécessités de service et doit respecter les règles de recrutement des contractuels (l'échéance du contrat s'impose à la collectivité et à l'agent). Le droit à reclassement s'exerce dans des emplois compatibles avec les compétences professionnelles de l'agent. Lorsque l'administration objecte une insuffisance de compétences pour reclasser un agent dans un emploi de même niveau mais mettant en œuvre des compétences différentes, le juge veille à ce que l'administration apporte la preuve de l'impossibilité de reclasser effectivement l'agent sur un emploi différent (CAA de Paris, 5 octobre 2004, n°02PA02622).

2.2 La procédure du droit à reclassement prévue à l'article 45-5 du décret du 17 janvier 1986

Lorsque l'administration envisage de licencier un agent, elle convoque l'intéressé à un entretien préalable selon les modalités définies à l'article 47 du décret du 17 janvier 1986. A l'issue de la consultation de la CCP prévue à l'article 1-2, elle lui notifie sa décision par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Il convient de rappeler que les représentants syndicaux mentionnés à l'article 47-2 du décret du 17 janvier 1986 bénéficient d'une protection particulière. Conformément à cet article, la consultation de la CCP doit en effet intervenir avant la tenue de l'entretien préalable en cas de licenciement d'un agent.

- La lettre précise le motif du licenciement et la date à laquelle celui-ci doit intervenir, compte tenu des droits à congés annuels restant à courir et de la durée du préavis prévu à l'article 46 du décret du 17 janvier 1986 (II de l'article 45-5).
- Cette lettre invite également l'intéressé à présenter une demande écrite de reclassement, dans un délai correspondant à la moitié de la durée du préavis prévu à l'article 46 précité et indique les conditions dans lesquelles les offres de reclassement sont susceptibles de lui être adressées.
- Lorsque l'agent refuse le bénéfice de la procédure de reclassement ou en cas d'absence de demande formulée dans le délai indiqué à l'avant dernier alinéa du b, l'agent est licencié au terme du préavis prévu à l'article 46.
- Dans l'hypothèse où l'agent a formulé une demande de reclassement et lorsque celui-ci ne peut être proposé avant l'issue du préavis prévu à l'article 46 précité, l'agent est placé en congé sans traitement, à l'issue de ce délai, pour une durée maximale de trois mois dans l'attente d'un reclassement.
- Le placement de l'agent en congé sans traitement suspend la date d'effet du licenciement. Une attestation de suspension du contrat de travail du fait de l'administration est délivrée à l'agent. Dans ce cas, s'agissant d'une perte involontaire d'emploi, l'agent bénéficie des allocations chômage prévues par l'article L. 5424-1 du code du travail.
- -L'agent peut à tout moment, au cours de la période de trois mois mentionnée, revenir sur sa demande de reclassement. Il est alors licencié.

- En cas de refus de l'emploi proposé par l'administration ou en cas d'impossibilité de reclassement au terme du congé sans traitement de trois mois, l'agent est licencié. Ce licenciement fait l'objet d'un acte notifié à l'agent.
- L'administration porte à la connaissance de la CCP les motifs qui, le cas échéant, empêchent le reclassement de l'agent.

La recherche de reclassement de l'agent avant son licenciement doit être réelle et le juge impose à l'employeur une obligation de moyen et non de résultat lui imposant d'examiner toutes les possibilités.

Bibliographie 122



Bibliographie / Recherches

- Les 100 mots de la fonction publique M. Pochard
- L'essentiel du droit de la fonction publique, édition 2015
- Code de la fonction publique 2018, Dalloz
- Légifrance
- Service public.fr
- Fonction publique.gouv.fr
- L'actualité juridique fonctions publiques
- La Revue française d'administration publiques
- AJDA et GAJA (jurisprudence administrative)
- Guide discipline (BAD)
- Guides DGAFP

Remerciements

Mission reconversion et reclassement professionnel (M2RP)

Bureau des affaires disciplinaires (BAD)

Bureau des pensions (BPAI)

Mission temps de travail (MTT)

Centre régional de formation de Draveil Le Major Patrice Geonget, pour ses précieux conseils en informatique

RH POLICE

Vers 5.18

