

La retraite

des salariés du secteur privé



Quand partir ?
Quelle pension ?
Quelles démarches ?



Édition 2016

QUAND PARTIR ?

Quel âge pour partir en retraite ?	4
Quelles sont les conditions d'acquisition des trimestres ?	6
Le rachat des trimestres pour les jeunes actifs.....	8
Quelles sont les conditions d'accès à la retraite anticipée ?	12
La CFE-CGC veut la retraite progressive pour tous les salariés qui le souhaitent	16

QUELLE PENSION ?

Quel sera le montant de votre pension de retraite ?	18
Les coefficients minorants et majorants sur les retraites complémentaires	22
Décote - Surcote ... Quand s'applique-t-elle?	24

PARCOURS PROFESSIONNEL ?

Comment retracer son parcours professionnel ?	26
---	----

QUELLES DÉMARCHES ?

Quelles démarches pour faire valoir ses droits à la retraite ?	28
--	----

AMÉLIORER VOTRE RETRAITE

Comment améliorer sa pension de retraite ?	30
--	----

DERNIÈRE MINUTE

Droit opposable à la retraite du régime général.....	32
Prise en compte de la formation professionnelle	33
Précisions sur l'application des coefficients minorants et majorants	34
La retraite, c'est aussi une affaire de jeunes.....	35
La retraite, c'est aussi l'affaire des retraités.....	37

Depuis 10 ans de nombreuses évolutions légales et accords paritaires sont intervenus dans le domaine des retraites qui ont bouleversé en la matière, l'approche que chaque salarié peut avoir sur sa propre situation et encore récemment en 2016. La CFE-CGC est intervenue dans le débat des retraites afin que le changement soit conduit pour pérenniser le système dans le contexte du vieillissement de la population et des besoins de financement des pensions sans cesse accrus.

Différents paramètres déterminent votre décision pour partir à la retraite : votre parcours professionnel, la composition de votre famille, votre santé, votre date de naissance et vos aspirations.

C'est dire que si, depuis le 1^{er} janvier 2010, vous êtes seul maître dans la fixation de votre date de départ, cette apparente liberté reste subordonnée à ces différents éléments qui servent à déterminer votre âge de départ et le nombre de trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Ce fascicule, conçu pour répondre aux principales questions que vous vous posez en tant que futur retraité(e), a pour ambition de vous éclairer sur des points clefs :

Quand pouvez-vous partir à la retraite ? Quel sera le montant de votre pension ? Comment choisir la date de votre départ ? Quelles sont les démarches pour faire valoir vos droits ? Comment améliorer votre retraite ?

Pour toutes questions complémentaires, vous pouvez contacter la CFE-CGC qui se tient à votre disposition (www.cfecgc.org).

La CFE-CGC s'implique avec exigence dans les débats.

Force de proposition et de revendication, notre confédération a permis d'améliorer notamment le régime de rachat des trimestres pour les jeunes générations et milite constamment pour l'extension de la retraite progressive à l'ensemble des salariés au forfait. L'ensemble des militants et moi-même, sommes à votre disposition pour vous aider à bien vivre cette étape cruciale.

Bien cordialement.

Carole Couvert
Présidente de la CFE-CGC



Quel âge pour partir en retraite ?

Votre date de naissance détermine l'âge légal à partir duquel vous pouvez prendre votre retraite.

Le relèvement de l'âge légal est entré en vigueur en 2011.

Le tableau ci-dessous reprend les conditions d'âge et de durée de cotisations nécessaires à chaque génération afin de partir avec une retraite à taux plein, c'est-à-dire sans décote sur le montant des pensions perçues.

Né en	Âge légal de la retraite	Nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein	Âge auquel le salarié a droit au taux plein automatiquement
1952	60 ans et 9 mois	164 trimestres	65 ans et 9 mois
1953	61 ans et 2 mois	165 trimestres	66 ans et 2 mois
1954	61 ans et 7 mois	165 trimestres	66 ans et 7 mois
1955	62 ans	166 trimestres	67 ans
1956	62 ans	166 trimestres	67 ans
1957	62 ans	166 trimestres*	67 ans
1958 / 1959 / 1960	62 ans	167 trimestres*	67 ans
1961 / 1962 / 1963	62 ans	168 trimestres*	67 ans

* La réforme des retraites votée en 2013 et parue au journal officiel en 2014 prévoit un allongement de la durée de cotisation.

À compter de la génération née en 1958, le nombre de trimestres nécessaire, afin d'obtenir le taux plein est augmenté de 1 trimestre tous les trois ans. Ainsi pour les générations nées entre 1958 et 1960, le nombre de trimestres requis pour le taux plein sera de 167 trimestres. 168 trimestres seront requis pour les générations nées entre 1961 et 1963. À terme, les générations nées en 1973 et au-delà devront avoir validé 172 trimestres pour pouvoir prétendre à une pension de retraite à taux plein. L'âge légal reste fixé à 62 ans. Le taux plein est automatiquement accordé, quel que soit le nombre de trimestres validés, à 67 ans.

Le nombre de mes trimestres est insuffisant ! Puis-je quand même partir à l'âge légal ?

Bien entendu, un départ à l'âge légal sans avoir obtenu le nombre de trimestres requis est toujours possible. Mais, il entraîne une décote du montant de la pension de retraite de la CNAV et une baisse des pensions de retraite issues des régimes complémentaires.

(cf. chapitre sur les décotes - surcotes – page 24)

Il est également possible de racheter des trimestres manquants, sous certaines conditions.

(cf. chapitre sur les conditions des rachats volontaires de trimestres – pages 6 à 10)



Quelles sont les conditions d'acquisition des trimestres ?

L'acquisition des trimestres s'effectue selon trois modalités :

1. Les trimestres cotisés

Les trimestres cotisés sont les trimestres ayant donné lieu à un versement de cotisations sur les revenus d'activité.

En 2016 un salaire annuel brut minimum de 1 450,50 euros permet de valider un trimestre.

Une année complète sera validée pour un salaire annuel brut de 5 802 euros.

Cette mesure permet ainsi aux personnes ayant peu d'activité ou en temps partiel de valider plus facilement des trimestres.

2. Les trimestres assimilés

Les trimestres assimilés sont les périodes de maternité, d'invalidité, de maladie, le service national et les périodes de chômage involontaire (licenciement).

Seules les périodes sans solde (congés sabbatiques) sont exclues.

3. Les trimestres de majoration

Les trimestres de majoration sont attribués pour les parents dont l'enfant présente un handicap élevé, pour le congé parental d'éducation et pour les enfants élevés.

Pour ce dernier cas, les règles d'octroi ont récemment évolué (cf. page 7).

Bon à savoir

Les rachats volontaires de trimestres

Cela concerne les salariés encore en activité qui n'auront pas le nombre de trimestres nécessaire pour partir à l'âge légal afin de bénéficier du taux plein.

Ce rachat est possible pour tous les salariés avant leur départ en retraite.

Dans la limite de 12 trimestres maximum, peuvent être rachetés :

- des trimestres sur des années d'activité incomplètes (votre relevé CNAV ne valide pas 4 trimestres cette année-là)
- vos années d'études supérieures validées par un diplôme.

Le coût du rachat est calculé en fonction de votre âge, de la moyenne de vos salaires des 3 dernières années civiles précédant la date à laquelle votre demande a été déposée et de l'option de votre versement (taux et durée).

Les rachats de trimestres sont déductibles de votre revenu imposable et ouvrent la possibilité de racheter des points auprès des caisses complémentaires.

→ **Important** : le rachat des trimestres n'est pas pris en compte dans le cadre d'un départ en carrière longue et ne permet pas d'obtenir un supplément de retraite dans le cadre des surcotes.

→ **À noter** également que les sommes dues peuvent être échelonnées sur plusieurs années, mais doivent être impérativement payées préalablement au départ en retraite.

Combien de trimestres sont attribués par enfant élevé ?

Pour les enfants nés avant le 1^{er} avril 2010, le nombre de trimestres attribués à la mère, par enfant élevé, est de 8.

Pour les enfants nés à compter du 1^{er} avril 2010, l'attribution des trimestres supplémentaires s'effectue selon les modalités suivantes : pour chaque enfant né, quatre trimestres sont automatiquement attribués à la mère. Les parents ont ensuite le choix d'affecter une année supplémentaire en totalité ou non à l'un ou à l'autre des parents. En cas de non-choix effectué avant le 4^e anniversaire de l'enfant, l'année supplémentaire de majoration non affectée est, par présomption, attribuée à la mère de l'enfant. En cas de litige, la charge de la preuve revient au père.

Cette majoration ne peut être cumulée avec la majoration pour congé parental.



Le rachat des trimestres pour les jeunes actifs

Parce que l'entrée dans la vie active s'effectue plus tardivement et qu'elle est souvent précédée par des périodes de stage ou d'apprentissage, la CFE-CGC a voulu que ces réalités soient prises en compte dans le parcours professionnels des jeunes actifs en vue de la retraite.

Trois domaines sur lesquels la CFE-CGC a été force de propositions auprès du gouvernement, afin d'inscrire dans la loi des mesures spécifiques :

1. Les années d'apprentissage

À compter du 1^{er} janvier 2014, les périodes d'apprentissages sont désormais prises en compte pour la validation des trimestres de retraite.

La loi prévoit plusieurs dispositions visant à permettre l'acquisition d'un nombre de trimestres correspondant à la durée de la période d'apprentissage :

- les salaires de l'apprenti sont soumis à cotisation vieillesse sur le salaire réel ;
- un versement complémentaire de cotisation vieillesse est effectué par le Fonds de solidarité vieillesse pour valider les trimestres manquants correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.

Il s'agit de permettre aux apprentis de valider quatre trimestres par an quand ils ont été apprentis toute l'année.

Pour les contrats d'apprentissage conclus entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013 :

Il est possible d'effectuer un rachat de la période d'apprentissage à tarif réduit dans la limite de quatre trimestres.

1 trimestre est décompté par période de 90 jours consécutifs d'apprentissage. Lorsque la période de 90 jours couvre 2 années civiles, elle peut être considérée comme ayant été effectuée au cours de l'une ou l'autre année.

Vous devrez prendre contact avec votre caisse de retraite (CNAV ou CARSAT pour la Province) du lieu de votre domicile, ou imprimer le dossier de demande sur le site de assuranceretraite.fr

2. Le rachat des années d'études à tarif réduit pour les jeunes actifs

Depuis le 11 janvier 2015, les jeunes actifs bénéficient de conditions avantageuses pour la prise en compte de leurs années d'études dans le calcul de leur future retraite : un rachat de trimestres à tarif réduit assorti d'une déduction fiscale.

Les conditions d'admission au rachat de trimestres à tarif réduit

- Ce dispositif est ouvert aux jeunes actifs ayant fait des études supérieures.
- L'assuré doit justifier de l'obtention de son diplôme.
- Il est possible de racheter jusqu'à quatre trimestres.
- Les demandes de rachat à tarif dérogatoire doivent être déposées au plus tard le 31 décembre de la 10^e année civile suivant la fin de la période d'études sur laquelle elle porte.

Le coût du rachat d'un trimestre dépend à la fois des revenus de l'assuré, de son âge (plus il est jeune moins le coût est élevé) mais aussi de l'option choisie. Dans le calcul de la retraite, le nombre de trimestres intervient à deux niveaux : pour déterminer le taux et pour évaluer la durée d'assurance. Le rachat peut donc se faire en vue d'améliorer uniquement le taux (réduire ou annuler votre décote) ou bien le taux et la durée. Cette dernière option est plus chère. Au coût du trimestre ainsi déterminé, est appliqué un abattement forfaitaire de :

- 670 € pour un trimestre pris en compte pour le taux
- 1 000 € pour un trimestre pris en compte pour le taux et la durée.

Les assurés admis à faire un rachat de trimestres à tarif réduit au titre d'années d'études supérieures peuvent bénéficier d'un échelonnement de leur versement d'1, 3 ou 5 ans quel que soit le nombre de trimestres rachetés.

Les sommes versées pour le rachat de trimestres sont déductibles du revenu imposable.

Vous devrez prendre contact avec votre caisse de retraite (CNAV ou CARSAT pour la Province) du lieu de votre domicile, ou imprimer le dossier de demande sur le site de lassuranceretraite.fr

La CNAV vous enverra alors les propositions financières correspondant à votre choix. Vous avez trois mois pour prendre votre décision.

Dans l'attente de l'élaboration des imprimés, vous pouvez faire une demande écrite en précisant expressément vouloir bénéficier du tarif réduit. La date de votre écrit préserve ainsi vos droits si vous êtes en 10^e année de carrière.

Précisons par ailleurs que le rachat de périodes d'études reste possible tout au long de la vie professionnelle, mais sans barème préférentiel au-delà de 10 ans après l'entrée dans la vie active.

3. Stages en entreprise

Les périodes de stages peuvent être prises en compte dans la limite de 2 trimestres, sous certaines conditions et sous réserve de versement de cotisations.

Ces 2 trimestres sont déduits des 4 trimestres que les jeunes actifs peuvent déjà racheter à titre préférentiel.

Qui sont les bénéficiaires ?

Les bénéficiaires du dispositif sont des étudiants ou élèves effectuant leurs études dans les établissements d'enseignement supérieur, les écoles techniques supérieures, les grandes écoles et les classes du second degré préparatoires à ces écoles.

Quels sont les stages concernés ?

Les stages concernés sont les stages débutant postérieurement au 15 mars 2015, effectués en milieu professionnel dans le cadre des études supérieures.

Les stages effectués doivent avoir donné lieu à une gratification et fait l'objet d'une convention tripartite signée par l'enseignant référent, le tuteur de stage et le stagiaire ou son représentant.

La période de stage doit être égale à au moins deux mois consécutifs dans une même entité. Si elle est effectuée au cours d'une même année scolaire ou universitaire, ces deux mois peuvent être consécutifs ou non.

Comment faire sa demande de validation ?

L'étudiant doit nécessairement effectuer une demande de validation des périodes de stage auprès de la CARSAT où se trouve son lieu de résidence au moment de la demande, et ce, dans les deux ans à compter de la fin de période de stage au titre de laquelle la demande est déposée.

Cette demande peut être faite par courrier ou via les formulaires disponibles sur le site lassuranceretraite.fr

Quel sera le montant ?

La caisse informe l'assuré de la recevabilité de sa demande puis lui indique le montant total du versement correspondant.

Les trimestres validés au titre des périodes de stage sont retenus exclusivement pour le taux de la retraite et non pour la durée.

Le montant du versement des cotisations, pour chaque trimestre, est fixé à 12 % de la valeur mensuelle du plafond de la Sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée. Au 01/01/2016, le coût d'un trimestre est de 386,16 euros.

Le versement des cotisations peut être effectué en une seule fois ou de façon échelonnée sur une période d'un an ou de deux ans.



Quelles sont les conditions d'accès à la retraite anticipée ?

Le départ anticipé pour carrière longue

Vous avez commencé à travailler très jeune et vous avez effectué une longue carrière ? Vous pouvez demander votre retraite avant l'âge légal de départ sous réserve de remplir deux conditions obligatoires et cumulatives.

1^{ère} condition : avoir cotisé avant la fin de l'année civile de vos 16 ans ou avant la fin de l'année civile de vos 20 ans, cinq trimestres, réduit à quatre trimestres, si vous êtes né(e) au cours du dernier trimestre civil de votre année de naissance (cf. tableau ci-contre).

2^e condition : avoir le nombre de trimestres cotisés suffisant (cf. tableau ci-contre).

Bon à savoir

Sont considérés comme cotisés : tous les trimestres ayant donné lieu à une cotisation salariale suffisante (cf. trimestres cotisés page 6).

Sont également considérés comme trimestres cotisés, les trimestres assimilés ci-dessous :

- quatre trimestres de service national ;
- quatre trimestres de chômage indemnisé ;
- quatre trimestres de maladie et accident du travail ;
- tous les trimestres liés à la maternité et les périodes assimilées maternité ou adoption ;
- deux trimestres au titre des périodes d'invalidité ;
- tous les trimestres de majoration de durée d'assurance attribués au titre du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Sont exclus de ce calcul :

- les périodes d'affiliation à l'Assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) ;
- les périodes de volontariat associatif ;
- le rachat volontaire de trimestres effectué depuis le 13/10/2008 (cf. « Rachat de trimestres ») ;
- les trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant.

Âge de départ à la retraite possible à partir de ...	Justifier de 5 trimestres* cotisés avant l'année civile de vos...	Avoir un total de trimestres cotisés dans votre carrière de** ...
--	---	---

Si vous êtes né(e) en 1954

56 ans	16 ans	173 trimestres
58 ans et 8 mois		169 trimestres
60 ans	20 ans	165 trimestres

Si vous êtes né(e) en 1955

56 ans et 4 mois	16 ans	174 trimestres
59 ans		170 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Si vous êtes né(e) en 1956

56 ans et 8 mois	16 ans	174 trimestres
59 ans et 4 mois		170 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Si vous êtes né(e) en 1957

57 ans	16 ans	174 trimestres
59 ans et 8 mois		166 trimestres
60 ans	20 ans	166 trimestres

Si vous êtes né(e) en 1958

57 ans et 4 mois	16 ans	175 trimestres
60 ans	20 ans	167 trimestres

Si vous êtes né(e) en 1959

57 ans et 8 mois	16 ans	175 trimestres
60 ans	20 ans	167 trimestres

Si vous êtes né(e) en 1960 ou après

58 ans	16 ans	175 trimestres***
60 ans	20 ans	167 trimestres***

* Ou 4 trimestres si vous êtes né(e) au cours du dernier trimestre de l'année civile.

** En cas d'un nombre de trimestres cotisés insuffisants, vous devrez continuer votre activité pour atteindre le nombre de trimestres requis. Attention : les trimestres manquants seront calculés en trimestres civils.

*** À partir de la génération 1958, le nombre de trimestres cotisés nécessaire augmente d'un trimestre tous les trois ans pour atteindre 172 trimestres pour les générations nées à partir de 1973.

Départ anticipé pour carrière en situation de handicap

Les salariés ayant effectué leur carrière en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ anticipé entre 55 ans et 61 ans et 11 mois en suivant les paliers du relèvement progressif de l'âge légal de 60 ans à 62 ans. L'assuré doit avoir été atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50 % (depuis le 1^{er} janvier 2015) ou d'un handicap équivalent durant la totalité de la durée d'assurance totale et cotisée, requise.

Ce dispositif fait l'objet d'un dossier spécifique et il convient de prendre contact, au préalable, avec les services de la CNAV et de la MDPH (Maison départementale des personnes handicapées).

Pour en savoir plus sur les dispositifs liés au handicap <http://handiblog.cfecgc.org>

Départ anticipé pour maladie professionnelle

Peuvent partir avant l'âge légal de la retraite les salariés souffrant de maladies professionnelles reconnues par la Sécurité sociale.

L'assuré doit justifier d'un taux d'incapacité permanente :

- au moins égal à 20 % ;
- ou au moins égal à 10 % et inférieur à 20 % sous réserve, dans certains cas, d'un avis favorable de la commission pluridisciplinaire.

Le taux d'incapacité permanente doit être reconnu :

- soit au titre d'une maladie professionnelle ;
- soit au titre d'un accident du travail qui a entraîné des lésions identiques à celles indemnisées au titre d'une maladie professionnelle.

➔ **Important** : les accidents de trajet n'ouvrent pas droit à la retraite anticipée au titre des maladies professionnelles ou dans le cadre des dispositifs sur la pénibilité.

Départ anticipé pour pénibilité

Depuis le 1^{er} janvier 2015, un nouveau régime de départ anticipé pour pénibilité est mis en place. Les salariés ayant des métiers reconnus comme pénibles, selon les critères définis par l'article D4161-2 du Code du travail, se verront attribuer dans un compte spécifique des points, à raison d'un point par trimestre (ou deux dans le cas d'exposition à plusieurs facteurs) dans une limite maximale de 100 points.

Attention ! Les 20 premiers points acquis doivent être utilisés en trimestres de formation professionnelle pour accéder à des métiers moins pénibles. Cependant, cette obligation ne s'applique pas aux assurés ayant atteint 52 ans au 1^{er} janvier 2015.

Comme il ne sera pas possible, légalement, d'alimenter rétroactivement le compte, il est prévu que les salariés âgés d'au moins 59 ans et demi au 1^{er} janvier 2015 recevront deux fois plus de points par trimestre d'exposition.

En outre, pour toutes les générations, les points pourront être convertis en trimestres de retraite à partir de 55 ans et ils pourront valoir pour la retraite anticipée pour carrière longue à partir de 58 ans.

avis d'arrêt de travail

L'arrêt maladie a-t-il une incidence sur la retraite ?

Les arrêts maladie n'ont pas d'incidence sur l'acquisition de trimestres. En revanche, les montants d'indemnisation perçus au titre des arrêts maladie ne sont pas pris en compte par la CNAV pour le calcul du montant de la pension de retraite.

Les points sont toujours accordés dans les régimes de retraites complémentaires pour les périodes d'arrêts de travail avec maintien de salaire.

Des points sont accordés sans contrepartie de cotisation si l'ensemble de ces conditions sont remplies :

- Périodes d'incapacité de travail qui succèdent à une période d'affiliation à une caisse AGIRC et/ou ARRCO sans maintien de salaire ou bien partiellement.
- Taux d'incapacité minimum de 50 %
- Arrêt de travail de plus de 60 jours consécutifs.
- Indemnisation de la Sécurité sociale par des indemnités journalières ou une pension d'invalidité ou une rente correspondant à un taux d'incapacité au minimum des deux tiers (66,66 %)

➔ Attention : des points pour maladie sont attribués dans la mesure où les caisses complémentaires ont connaissance de vos arrêts. En cas de doute, il convient de saisir votre caisse en fournissant les copies de vos indemnités journalières pour régularisation.

La CFE-CGC veut la retraite progressive pour tous les salariés qui le souhaitent

Alors que la durée de cotisation pour avoir une retraite complète ne cesse de s'accroître, que le report de l'âge légal, aujourd'hui de 62 ans, est régulièrement évoqué, on assiste parallèlement à un mouvement au sein des entreprises qui consiste à réduire le nombre de salariés dit seniors.

Ce paradoxe est un immense gâchis humain et d'une grande hypocrisie. Comment prôner une gestion des retraites pérennes, tout en privant celles-ci des cotisations les plus élevées ? Il est temps de promouvoir au sein des entreprises des solutions nouvelles qui permettent de résoudre à la fois la nécessité de réduction des coûts et la garantie pour les salariés d'une retraite complète sans passer par la case du chômage avec pour corollaire un déficit accru pour la collectivité.

Depuis le 1^{er} janvier 2015 un nouveau régime de retraite progressive est applicable.

Sont éligibles les salariés d'au moins 60 ans ayant 150 trimestres cotisés.

Un salarié peut ainsi continuer de travailler à temps partiel, au-delà de 60 ans, sans baisse importante de ses revenus, puisqu'il bénéficie en plus de son salaire à temps partiel, d'un versement complémentaire au titre de sa retraite.

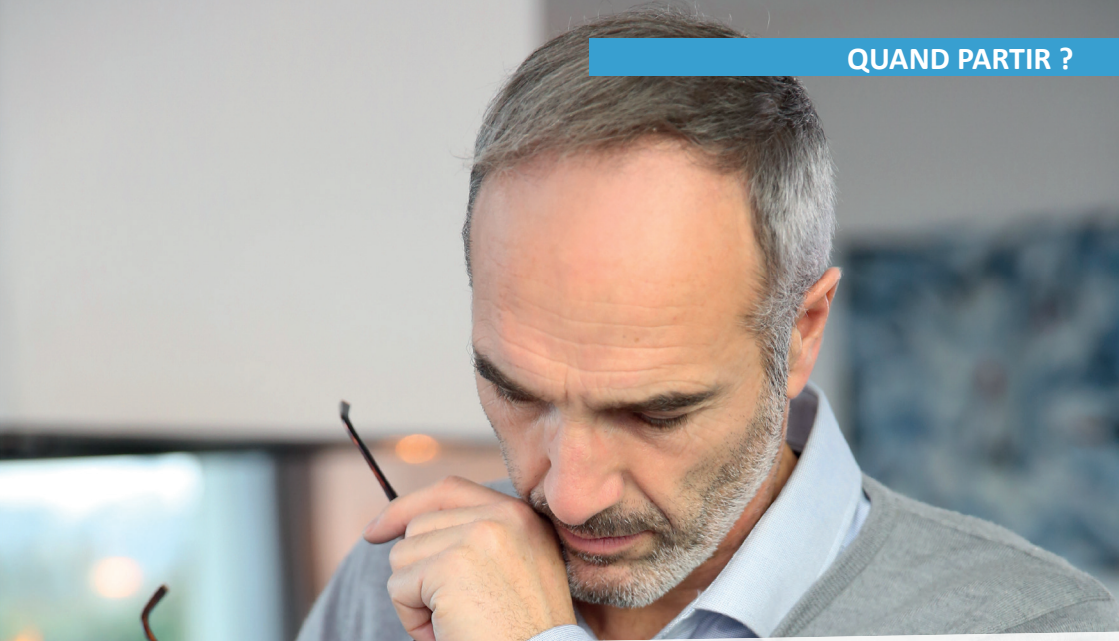
Bien entendu, sa période d'activité à temps partiel lui permet d'accumuler des trimestres pour obtenir sa retraite complète le moment venu.

Dans le contexte actuel que connaissent les salariés et les entreprises, ce système présente bien des avantages.

- **Pour le salarié senior** : il peut dès soixante ans réduire son activité sans compromettre ses revenus futurs. Outre la qualité de vie, un changement progressif du rythme de vie contribue à un bon état de santé général et évite des arrêts maladies souvent lourds en fin carrière.
- **Pour l'entreprise** : elle peut réduire ses coûts, sans pour autant perdre le fruit de l'expérience de ses salariés les plus expérimentés.
- **Pour la collectivité** : les cotisations continuent d'être versées, en légère diminution certes, mais sans comparaison avec des salariés qui se retrouvent brutalement sans emploi, dont les indemnités creusent le déficit sans que ces salariés dits âgés aient de réelles perspectives de retrouver un emploi.

Curieusement, ce dispositif ne connaît pas une grande promotion au sein des entreprises et des salariés.

Ce dispositif qui offre la possibilité d'une gestion plus apaisée des effectifs au sein des entreprises, sans peser sur les déficits publics, connaît encore de nombreuses barrières pour avoir son plein effet.



Comme souligné par la CFE-CGC, lors de la réforme des retraites en 2013, ce dispositif manque toujours de souplesse dans sa mise en œuvre et d'ambition en limitant les populations concernées. En effet, avant d'entamer les démarches nécessaires auprès de la CNAV, le salarié doit exercer son activité à temps partiel. Cela suppose que ce temps partiel soit autorisé par l'employeur.

Ainsi, un salarié ne peut toujours pas passer d'un temps plein à une retraite progressive sans l'accord préalable de son employeur. Ces démarches successives nécessaires peuvent rebuter le salarié dont la demande de temps partiel reste parfois encore interprétée par l'employeur comme une démotivation de son salarié.

Pour la CFE-CGC, le succès de cette formule serait pleinement assuré si, face à une demande de retraite progressive, l'entreprise ne puisse s'y opposer.

En refusant la possibilité de ce dispositif aux salariés au forfait-jours, ce texte rate son objectif principal. Les pouvoirs publics écartent les populations pour lesquelles l'allongement de la durée de cotisation nécessaire va impliquer l'acquisition du taux plein bien au-delà de 62 ans, et pour qui un licenciement aux alentours de soixante ans peut s'avérer extrêmement préjudiciable en terme de pensions futures.

À la CFE-CGC, nous dénonçons cette inégalité de traitement sans aucun fondement.

Nous demandons que cette disposition soit revue, permettant ainsi à de nombreux salariés de l'encadrement de bénéficier de ce dispositif profitable, in fine, à la pérennité de notre système de retraite.

La CFE-CGC souhaite la mise en œuvre de solutions justes et équilibrées. La solution de la retraite progressive pour tous est une solution qui permet aux salariés et aux entreprises de mettre en place un accord gagnant-gagnant.

Le dialogue avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux doit reprendre sur ce point. Nous interpellons les pouvoirs publics afin qu'ils acceptent d'amender ce dispositif de retraite progressive pour que celui-ci contribue pleinement au redressement de notre système de retraite par répartition.

Quel sera le montant de votre pension de retraite ?

Avant toute chose

Le montant total d'une pension de retraite est le cumul de plusieurs pensions.

Pour tous les salariés, elle sera l'addition d'une retraite de base versée par la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse) et d'une retraite complémentaire versée par l'ARRCO (retraite complémentaire obligatoire pour tous les salariés).

Les cadres (et assimilés-cadres) bénéficieront également d'une pension versée par l'AGIRC (retraite complémentaire obligatoire pour les cadres).

1. Le calcul de la retraite de base versée par la CNAV

Pour un salarié ayant le nombre de trimestres de cotisation requis (cf. tableau page 4), la base de calcul s'effectue sur la moyenne de ses 25 meilleurs salaires annuels dans la limite du plafond de la Sécurité sociale en vigueur pour chaque année.

Attention, l'année au cours de laquelle un salarié prend sa retraite, n'est pas retenue dans le calcul de la CNAV.

Pour un salarié ayant cotisé chaque année au plafond de la Sécurité sociale et ayant le nombre de trimestres requis, le montant versé sera d'un maximum de 50 % du plafond de la Sécurité sociale (soit pour 2016 : 1 609 euros mensuels bruts).

En réalité, un salarié ayant cotisé 25 ans au plafond de la Sécurité sociale ne touchera environ que 44,8 % de ce plafond au moment de faire valoir ses droits. En effet, la revalorisation de ses 25 meilleures années, au moment de son départ, évolue moins vite que la hausse annuelle du plafond de la Sécurité sociale.

Il existe cependant des majorations possibles, notamment pour les salariés ayant élevé 3 enfants et plus (cf. chapitre sur les décotes - surcotes – page 24).

→ **Nota** : le paiement de la retraite de base CNAV est versé mensuellement, le 9 de chaque mois. À compter de 2014, la revalorisation des pensions qui avait lieu le 1^{er} avril est reportée au 1^{er} octobre.

J'ai travaillé à temps partiel durant ma carrière, cela va-t-il me pénaliser ?

Si vous avez travaillé à temps partiel durant votre carrière, le nombre de trimestres relevé par la CNAV dépend du montant des cotisations salariales versées.

Ainsi, le minimum de salaire perçu requis dans l'année pour valider quatre trimestres est, en 2016, de 5 802 euros bruts par an. Au-delà de ce seuil, le travail à temps partiel n'aura aucune incidence sur le nombre de trimestres validés.

En revanche, votre pension de retraite étant calculée sur la moyenne de vos 25 meilleurs salaires annuels bruts, une longue période en temps partiel, incluse dans vos 25 meilleures années, fait baisser mécaniquement votre niveau de pension par rapport à un temps plein.

De même, la baisse de vos salaires annuels liés au temps partiel entraîne une diminution du nombre de points attribués au titre des retraites complémentaires.

2. Le calcul des retraites complémentaires versées par l'AGIRC - ARRCO

Chaque salarié se constitue des droits aux retraites complémentaires tout au long de sa carrière professionnelle. Vos cotisations et celles de votre entreprise vous permettent de cumuler des Points Retraite auprès des régimes ARRCO et AGIRC.

Le montant de vos retraites complémentaires annuel est égal au nombre de points acquis durant votre carrière, multiplié par la valeur du point à la date de votre départ en retraite. Les pensions de retraite complémentaire sont versées mensuellement depuis le 1^{er} janvier 2014.

Il est possible de consulter le décompte des points ARRCO et AGIRC acquis via le site internet de l'organisme collecteur dont le salarié dépend.

Valeur du point de retraite au 1^{er} avril 2015

ARRCO= 1,2513

AGIRC = 0,4352

→ **Nota** : depuis mars 2013, la valeur de service des points ARRCO et AGIRC est indexée pour cinq ans, sur la base de l'inflation, hors tabac, moins 1 point, sans pouvoir diminuer en valeur absolue.

Bon à savoir

Comme dans le régime de base, le montant de vos pensions de retraite complémentaire dépend du nombre de trimestres validés et de votre âge au moment de votre liquidation.

Si vous partez en retraite à 67 ans ou plus, vous toucherez la totalité de vos retraites complémentaires, même si votre nombre de trimestres validés est insuffisant.

Si vous partez en retraite entre 60 et 67 ans, vous ne toucherez la totalité de vos retraites complémentaires que dans la mesure où vous avez l'âge et les trimestres nécessaires à l'obtention de votre retraite de base à taux plein. Cette possibilité résulte de l'accord dit « AGFF », dont la validité a été confirmée jusqu'au 31 décembre 2018.

Un départ entre 60 et 67 ans sans avoir atteint le taux plein, entraîne une réduction des montants versés de retraites complémentaires (cf. chapitre sur les décotes - surcotes – page 24).

Avant de travailler dans le secteur privé, j'ai exercé dans un autre secteur d'activité. Les points retraite de l'ARRCO et de l'AGIRC sont-ils les seuls pris en compte ?

Attention : les points retraite, que vous avez acquis avec l'ARRCO et l'AGIRC, ne concernent que votre carrière professionnelle comme salarié du secteur privé. Si vous avez exercé une activité professionnelle dans d'autres secteurs tels que les fonctions publiques, agricoles, secteur libéral..., il vous faut consulter les caisses de retraite propres à ces régimes.

Mes pensions de retraites sont-elles exonérées de cotisations ?

Il convient de rappeler que le calcul de vos pensions est toujours exprimé en montant brut et que le net versé s'effectue après déduction de la CSG et de la CRDS.

À ce jour, le taux des prélèvements sur la pension CNAV s'élève à 7,10 % et sur les retraites complémentaires à 8,10 % (1 point supplémentaire au titre de l'assurance maladie).

Depuis le 1^{er} avril 2013, une taxe supplémentaire de 0,30 % est prélevée sur l'ensemble des pensions de retraite.

Coefficients minorants et majorants sur les retraites complémentaires

Important

À compter du 1^{er} janvier 2019

Afin de permettre le rééquilibrage du financement des retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, de nouvelles dispositions seront mises en œuvre pour ces régimes au 1^{er} janvier 2019, avec la création d'un coefficient minorant et d'un coefficient majorant.

Création d'un coefficient minorant

Les salariés ayant la possibilité de partir en 2019 dans le cadre des carrières longues, ou ayant atteint l'âge légal en 2019, et bénéficiant d'une retraite à taux plein, auront la possibilité :

- Soit de liquider immédiatement leurs pensions de retraite complémentaire
- Soit de différer leur départ d'au moins un an.

→ Cas du départ immédiat

Le salarié faisant le choix d'un départ immédiat dès l'obtention des conditions du taux plein, se verra appliquer une décote temporaire pendant trois ans de 10 % sur le montant brut de ses pensions de retraite complémentaire. Passé le délai de trois ans, le salarié retrouvera alors, automatiquement, le montant initial de ses pensions de retraite complémentaire. Ce coefficient ne peut en aucun cas s'appliquer au-delà du 67^e anniversaire du salarié.

Exemple

Pour un salarié prenant sa retraite à 65 ans, date à laquelle pour lui les conditions du taux plein sont remplies, le coefficient minorant ne pourra s'appliquer que dans la limite de deux ans.

→ Cas du départ différé

Le salarié peut également faire le choix de différer son départ de 4 trimestres minimum et ainsi éviter l'application du coefficient minorant sur ses pensions de retraite complémentaire lors de la liquidation. Il perçoit immédiatement ses pensions complètes et bénéficiera des points acquis pendant son année d'activité supplémentaire.

Les salariés qui prolongent leur activité au-delà de l'âge légal, une fois le taux plein acquis, bénéficieront également de la surcote sur la pension de base à raison de 1,25 % par trimestre civil supplémentaire effectué.

Création d'un coefficient majorant

Pour les salariés prolongeant leur activité au-delà des 4 trimestres, il est prévu un coefficient majorant leurs retraites complémentaires.

Un départ à la retraite 8 trimestres après l'obtention du taux plein implique pour le salarié une majoration de 10 % pendant un an de ses pensions de retraite complémentaire.

Ce coefficient majorant sera de 20 % pendant un an pour des salariés effectuant 12 trimestres au-delà des conditions d'obtention du taux plein et de 30 % pendant un an pour 16 trimestres.

Bon à savoir

Ne sont pas concernés par le dispositif coefficient minorant/majorant

- Tous les salariés nés avant le 1^{er} janvier 1957.
- Tous les salariés éligibles au dispositif carrières longues qui partent à la retraite avant le 1^{er} janvier 2019.
- Tous les salariés liquidant leurs pensions à compter du 1^{er} janvier 2019 qui sont exonérés de CSG.

Sont exonérés du coefficient minorant

- Les salariés handicapés remplissant les conditions d'un départ anticipé et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50 % et amiante.
- Les salariés handicapés ne remplissant pas les conditions d'un départ anticipé et justifiant d'un taux d'incapacité permanente partielle (IPP) de 50 %.
- Les assurés inaptes avec un taux d'IPP de 50 % médicalement constaté.
- Les salariés ayant apporté une aide effective à leur enfant handicapé.
- Les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.

Décote - Surcote : quand s'appliquent-elles?

La décote, une pénalité appliquée sur votre pension de retraite

Partir à l'âge légal sans avoir le nombre de trimestres validés requis, entraîne une décote appliquée pour chaque trimestre manquant sur votre pension CNAV. Le taux appliqué dépend de votre année de naissance suivant le barème ci-dessous.

Année de naissance	1950	1951	1952	1953 et suivantes
Décote par trimestre manquant en %	0,8125	0,75	0,6875	0,625

Ce système de décote s'applique également aux retraites complémentaires ARRCO et AGIRC, à raison de 1 % par trimestre manquant, dans la limite de 12 trimestres et 1,25 % au-delà, dans la limite de 20 trimestres.

La surcote, une majoration appliquée sur votre pension de retraite

La surcote est une majoration appliquée sur le montant de la retraite versé par la CNAV. Elle concerne les salariés qui poursuivent leur activité au-delà de l'âge légal de départ à la retraite et qui bénéficient déjà du nombre de trimestres validés suffisants pour bénéficier du taux plein.

Le principe de la surcote a été créé le 1^{er} janvier 2007. Depuis le 1^{er} janvier 2009, le taux de la surcote est de 1,25 % par trimestre civil supplémentaire cotisé. Ainsi, un salarié né en 1952 qui atteint l'âge légal de 60 ans et 9 mois le 18 mai 2013 et totalise à cette date 164 trimestres, ne se verra octroyer des trimestres supplémentaires qu'à compter du 1^{er} juillet 2013 (le 1^{er} jour du trimestre suivant celui au cours duquel l'assuré a eu 60 ans et 9 mois) dans la mesure où il effectue ce trimestre complet, jusqu'au 30 septembre 2013. Ensuite, tous les trimestres civils supplémentaires effectués lui permettront d'obtenir une surcote de 1,25 % par trimestre réalisé.

Attention

Le rachat de trimestres ne permet pas de bénéficier du régime des surcotes (cf. conditions d'acquisition des trimestres - page 6).

Ai-je le droit à une majoration pour avoir élevé un ou plusieurs enfants ?

Oui, mais attention, il est attribué une surcote uniquement pour les salariés (père ou mère) ayant eu ou élevé au moins trois enfants.

Au titre de la CNAV, le montant de la pension est bonifié de 10 %.

Au titre des retraites complémentaires, c'est plus compliqué :

Jusqu'au 31 décembre 2011, tous les salariés qui liquident leurs retraites complémentaires avant cette date se voient appliquer au titre de l'ARRCO une majoration de 5 % et au titre de l'AGIRC, les points retraite sont majorés de 8 % pour trois enfants, 12 % pour 4 enfants, 16 % pour 5 enfants, plus 4 % par enfant supplémentaire dans la limite de 7.

À partir du 1^{er} janvier 2012, tous les salariés qui liquident leurs retraites complémentaires se voient appliquer un nouveau mode de calcul. Pour les points accumulés jusqu'au 31 décembre 2011, les règles précédemment évoquées sont maintenues. Par contre, les points cumulés à partir du 1^{er} janvier 2012 sont majorés par l'ARRCO et l'AGIRC de 10 %. Le montant cumulé, selon les deux méthodes de calcul, ne peut dépasser un montant annuel de 1 031,15 euros pour l'ARRCO et 1 028,12 euros pour l'AGIRC.

À noter : les salariés nés avant le 2 août 1951 bénéficient à la fois des règles de majoration en vigueur jusqu'au 31 décembre 2011 et des règles de calcul en vigueur au 1^{er} janvier 2012, sans limitation de montant, et même en cas de prolongation d'activité au-delà du 1^{er} janvier 2012.

Les salariés prenant leur retraite à compter du 1^{er} janvier 2012 bénéficient d'une majoration de 5 % de leurs allocations aux régimes complémentaires s'ils ont encore des enfants à charge. Cette majoration n'est pas cumulable avec celle pour enfants nés ou élevés.

Attention, depuis le 1^{er} janvier 2014, la majoration de 10 % accordée par la CNAV, pour les salariés ayant élevé 3 enfants et plus est désormais fiscalisée.

Comment retracer son parcours professionnel ?

À l'approche de l'âge de la retraite, un salarié se pose beaucoup de questions.

Partir à quelle date ? À quel âge ? Avec quelle pension ?

Afin de faciliter vos démarches, la CFE-CGC vous conseille de vous appuyer sur plusieurs documents et services mis à votre disposition.

Automatiquement

Chaque salarié dispose d'un droit à l'information qui lui est adressé par courrier :

Par courrier, vous recevez un relevé individuel de situation (RIS), aux âges suivants : 35 ans, 40 ans et 50 ans. Ce relevé détaille vos droits, régime par régime.

Vous pouvez vérifier que tous les éléments de votre parcours professionnel ont été pris en compte. Si ce n'est pas le cas, vous pouvez faire rectifier les données, en contactant l'interlocuteur dont les coordonnées sont fournies dans le document lui même.

Pour les plus de 55 ans, il est joint au RIS une estimation indicative globale (EIG) qui consiste en une évaluation de vos futures pensions, sur la base d'une projection de votre carrière future et de différents paramètres économiques.

À votre initiative

Après inscription à partir de votre numéro de Sécurité sociale sur le site de la CNAV ou sur le site lassuranceretraite.fr, vous pouvez consulter à tout moment votre relevé de carrière, ainsi que le relevé de vos points de retraites complémentaires.

À partir de 45 ans, vous pouvez solliciter un entretien retraite auprès des CARSAT ou CICAS de votre région afin de faire rectifier une situation de carrière, obtenir une simulation de pension ou obtenir des informations sur une situation particulière (handicap, reversion, maladie, chômage...).

Vous trouverez les adresses de ces caisses sur le site de la CNAV ou sur le site de votre caisse de retraite complémentaire.

Attention

Les montants calculés ne constituent pas le montant définitif de vos pensions mais simplement une indication estimative.

Le montant de votre pension de retraite n'est définitif qu'au moment de la liquidation de vos droits.

Existe-t-il un logiciel me permettant de calculer ma future pension de retraite ?

Oui, vous pouvez estimer approximativement votre future retraite avec un simulateur via le site internet de M@rel - www.marel.fr - Cet outil ne vous permet pas de connaître précisément le montant de votre future pension de retraite, mais de faire des simulations pour vous donner une idée de son niveau.

Quelles démarches pour faire valoir ses droits à la retraite ?

Depuis le 1^{er} janvier 2010, il revient à chaque salarié d'entamer, de sa propre initiative, les démarches pour faire valoir ses droits à la retraite.

6 mois avant votre départ à la retraite

Réunir tous les documents obligatoires.

Procurez-vous un dossier de demande de droit à la retraite via le site internet de la CNAV (www.retraite.cnnav.fr ou lassuranceretraite.fr).

4 mois avant votre départ à la retraite

Informez officiellement votre hiérarchie par courrier en précisant la date de votre départ à la retraite.

Demandez un entretien de fin de carrière avec votre hiérarchie pour examiner certains points comme le solde des congés à prendre, la gestion éventuelle d'un compte épargne temps, le montant et les conditions de l'indemnité de fin de carrière.

Entre 3 et 4 mois avant votre départ à la retraite

Déposer votre dossier à la CNAV.

Pour connaître l'adresse de votre caisse de retraite, consultez le site lassuranceretraite.fr rubrique comment demander sa retraite > consultez votre caisse de retraite. Vous pouvez remplir directement votre dossier en ligne, l'imprimer puis l'adresser par courrier ou prendre un rendez-vous auprès de la caisse dont dépend votre domicile.

À votre demande, la CNAV transmettra votre dossier auprès des caisses complémentaires dont vous dépendez au moment de votre liquidation. Si votre parcours professionnel comporte des périodes de cotisations auprès d'autres régimes que celui des salariés du secteur privé, (fonctionnaires, régimes spéciaux, professions libérales, etc.) il conviendra d'effectuer par vous mêmes des démarches auprès de ces différents organismes.

Après traitement, la CNAV vous adresse une attestation de liquidation des droits à la retraite. Vous devez adresser une copie de ce document à votre employeur et à vos caisses de retraites complémentaires.

Déposer votre dossier à l'AGIRC - ARRCO si vous n'avez pas fait la demande via la CNAV.

Une copie de votre attestation de liquidation de retraite CNAV vous sera demandée par l'organisme collecteur dont vous dépendez.

Les démarches sont-elles les mêmes pour un départ dans le cadre d'une « carrière longue » ?

Les démarches sont identiques. Néanmoins, vous devez :

6 mois avant la date de départ envisagée, demander auprès de la CNAV, ou CARSAT en province, une attestation d'éligibilité aux « carrières longues ».

Ce document vous permettra de faire valider votre départ auprès de votre entreprise.

Entre 3 à 4 mois avant votre départ, vous déposerez, comme tous les autres salariés, votre demande de liquidation de retraite auprès de la CNAV ou CARSAT.

Comment améliorer sa pension de retraite ?

Voici les dispositifs complémentaires à votre retraite.

L'indemnité de fin de carrière

À compter du 1^{er} janvier 2010, l'indemnité de fin de carrière est désormais fiscalisée au 1^{er} euro, après paiement des charges sociales, CSG et CRDS.

Précisons, par ailleurs, que l'indemnité de fin de carrière peut faire l'objet d'un étalement d'imposition sur quatre ans. Il conviendra de demander une attestation de versement de la prime de fin de carrière auprès de votre Direction des Ressources Humaines, afin de la produire aux services fiscaux lors de votre déclaration de revenus.

Voir le site www.service-public.fr > *impôt, taxe et douane* > *Impôt sur le revenu* > *Principaux revenus imposables ou non* > *Imposition des revenus exceptionnels ou différés*.

Bon à savoir

Les règles des compléments de retraite étant différentes d'une entreprise à l'autre, il convient de prendre tous les renseignements souhaités auprès de votre représentant CFE-CGC.

Attention

À compter du 1^{er} janvier 2016, l'indemnité de fin de carrière génère toujours des points de retraite AGIRC ET ARRCO mais dans la limite d'un plafond mensuel limité à 9 654 € salaire inclus pour les salariés non cadres et 25 744 €, salaire inclus pour les salariés cadres.

Ce plafond se cumule chaque mois avec ceux des mois précédents. Ainsi, un départ en mars permettra de générer des points dans la limite des plafonds cumulés de janvier et février, soit 19 308 € pour un salarié non cadre et 51 488 € pour un salarié cadre.

Pour un départ au 1^{er} juillet, le plafond de cotisations sera de 57 924 € pour un salarié non cadre et 154 464 € pour un salarié cadre. En conséquence, les salariés partant en début d'année obtiendront moins de points pour la retraite complémentaire issus de leur indemnité de fin de carrière que ceux qui partiront plus tard dans l'année.

Existe-t-il des dispositifs spécifiques de complément de pension de retraite dans mon entreprise ?

Il est possible que votre entreprise ait mis en place des dispositifs de retraite spécifiques tels qu'un PERE (Plan épargne retraite entreprise), un dispositif dit « ART 83 » ou un PERCO (Plan épargne retraite collectif).

Considérez qu'ils constituent un complément de retraite souvent intéressant.

Si ces plans font l'objet d'abondement, il est utile d'effectuer, dans la mesure du possible, des versements dans le cadre des plafonds autorisés, afin de bénéficier, avant votre départ, d'un abondement le plus élevé possible. À votre retraite, vous pourrez récupérer votre épargne abondée, soit en capital, soit en rente, selon le produit choisi.

Renseignez vous éventuellement auprès de vos délégués syndicaux CFE-CGC, ou consultez notre guide « LASER » sur l'épargne salariale.

**Plan épargne
entreprise**

Droit opposable à la retraite du régime général

Pour les demandes de retraites personnelles conformes déposées à compter du 1^{er} septembre 2015, il vous est garanti le versement d'une pension le mois suivant sa date d'effet. Si votre caisse n'est pas en mesure de procéder à la liquidation définitive, vous recevrez néanmoins un versement provisoire en fonction des éléments dont dispose la caisse à ce jour.

Les conditions pour en bénéficier :

- Le formulaire de demande unique de retraite (DUR) doit être dûment complété et signé par l'assuré et accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.
- L'assuré doit déposer sa demande et les pièces justificatives associées au moins quatre mois civils avant la date d'effet de sa pension.

Bon à savoir

- Le point de départ du délai de garantie de versement commencera à courir à compter de la date de réception du dossier accompagné des pièces justificatives par la caisse.
- Si l'assuré n'indique pas la date d'entrée en jouissance de sa pension, celle-ci prend effet le premier jour du mois suivant la réception de la demande par la caisse et ne respecte donc pas le délai de garantie de versement.

Prise en compte de la formation professionnelle

Les périodes de stage de formation professionnelle sont désormais comptabilisées comme période d'assurance. Chaque cumul de 50 jours donne ainsi droit à la validation gratuite d'un trimestre d'assurance vieillesse.

Cette mesure s'applique rétroactivement à compter du 1^{er} janvier 2015.

Attention

Sont concernés :

- Les stagiaires rémunérés par l'État ou par la région ou qui ne bénéficient d'aucune rémunération (demandeurs d'emploi non indemnisés, apprentis sans employeur...)
- Les stagiaires handicapés suivant une formation financée par le fonds de développement pour l'insertion professionnelle des handicapés ou cofinancée avec le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique.

Précisions sur l'application des coefficients minorants et majorants

L'accord sur les retraites complémentaires AGIRC-ARRCO du 30 octobre 2015 prévoit l'instauration de coefficients minorants et de coefficients majorants applicables aux pensions dont la liquidation prend effet à compter du 1^{er} janvier 2019 et pour les générations nées à partir de 1957 (cf. pages 22 et 23);

Une application stricte des dispositions de l'accord du 30 octobre 2015 conduirait à appliquer les coefficients minorants aux personnes nées à partir de la génération 1957 pouvant partir à la retraite à taux plein avant le 1^{er} janvier 2019 (carrières longues), mais qui diffèreraient leur départ après cette date.

La réunion commune des Commissions paritaires de l'AGIRC et de l'ARRCO du 15 mars 2016 a donc pris les décisions suivantes :

- Les personnes nées à partir de la génération 1957, remplissant les conditions du taux plein avant 2019 et liquidant leur pension de retraite de base et complémentaire après le 1^{er} janvier 2019 ne se verront pas appliquer les coefficients minorants.
- Ces mêmes personnes ne sont pas, en revanche, exclues de l'application des coefficients majorants.

Bon à savoir

Les Commissions paritaires ont également précisé les conditions d'application de ces coefficients dans le cas d'une retraite progressive.

La situation des bénéficiaires du dispositif de retraite progressive sera appréciée au moment de leur liquidation définitive. C'est donc à la fin de leur retraite progressive que s'appliqueront les coefficients minorants, si ces salariés n'ont pas décalé d'une année la liquidation de leur retraite complémentaire à compter de l'obtention de leur taux plein, ou majorants si au contraire ils ont prolongé leur activité au moins 8 trimestres.

La retraite, c'est aussi une affaire de jeunes

Profondément touchée par la crise économique, la précarité de l'emploi ou du logement, la jeunesse active de notre pays semble ne pas considérer la retraite comme une priorité. Pourtant, lorsque nous évoquons celle-ci, on relève un fort niveau d'inquiétude trouvant son fondement dans une crainte de ne pas pouvoir toucher une retraite suffisante et plus largement, d'une angoisse d'un avenir incertain.

Depuis des années, malgré tous les discours, ceux-ci se réalisent sans véritablement intégrer les jeunes dans les débats.

La solidarité est le socle unanime de notre système des retraites. Mais n'est-il pas voué à être modifié et complété ? Les jeunes actifs jugent indispensable de devoir épargner pour leur retraite... Mais sous quelle forme ?

À la CFE-CGC nous abordons la problématique épineuse de notre système de retraite de façon très pragmatique, sans tabous ni dogmes.

Concrètement, deux critères inquiètent les jeunes générations : l'âge de départ et le montant de la retraite.

Pour l'âge, sous l'impulsion de la CFE-CGC, il est désormais possible de racheter des trimestres à un coût avantageux et avec avantage fiscal (cf pages 6 à 10) !

Pour le montant de la retraite, la CFE-CGC défend sous certaines conditions les dispositifs d'épargne salariale orientés vers la retraite tels que le « PERCO » ou « l'article 83 ».

Témoignage d'Éric 31 ans :

« en fait, le meilleur allié de la préparation de la retraite est le temps et avoir plus de temps implique de démarrer à peu de frais, le plus tôt possible. Nous ne savons pas de quoi demain sera fait, mais c'est justement une bonne raison pour bâtir des fondations solides dès maintenant ».

Alors prenez place !

Nous avons besoin de vous, de votre soutien et de votre participation dans ce débat.



ALUW1507-9212

Malakoff Médéric lance la nouvelle démarche responsable Entreprise territoire de santé qui intègre des services innovants aux garanties d'assurance.

Orientation dans l'offre de soin, prévention, dépistage, coaching... améliorent le bien-être des salariés et contribuent à la performance des entreprises.

Pour en savoir plus :

entreprise-territoire-de-sante.malakoffmederic.com

Votre contact : **contact-branches@malakoffmederic.com**

SANTÉ - PRÉVOYANCE - ÉPARGNE - RETRAITE



malakoff médéric
PRÉSENTS POUR VOTRE AVENIR

La retraite, c'est aussi l'affaire des retraités

Par son réseau de délégués titulaires et suppléants sur l'ensemble du territoire, l'UNIR CFE-CGC continue, au travers de représentations auprès des pouvoirs publics et des organismes sociaux, de défendre les intérêts des retraités et d'assurer leur protection sociale, dans le respect des orientations et positions de la Confédération.

Ainsi parmi ces différentes représentations, nous citerons pour exemple le fait que des administrateurs CFE-CGC siègent dans la quasi-totalité des institutions de retraite privés AGIRC-ARRCO et publics : les CARSAT.

Quant aux délégués UNIR CFE-CGC, ils sont, entre autres, présents dans le CNRPA et CODERPA, instances nationale et départementales ayant pour objectif la mise en oeuvre de la politique de solidarité nationale et la politique de prévention et de soutien aux personnes retraitées et âgées.

En maintenant leur adhésion, au lendemain de la liquidation de leurs retraites ou pensions, les retraités deviennent membres de droit de l'UNIR tout en continuant de bénéficier des services de la Confédération CFE-CGC et de leur fédération d'appartenance. Rester adhérent CFE-CGC c'est donner à la Confédération et à votre fédération les moyens nécessaires pour poursuivre son développement et renforcer sa représentativité.

Rester adhérent(e) CFE-CGC c'est aussi et surtout demeurer acteur de sa retraite.

Samira Fecih, assistante de l'UNIR

☎ 01.55.30.13.25 - 📠 01.55.30.13.26 - ✉ unir@cfecgc.fr

Retrouvez toute l'actualité de l'UNIR sur le site : <http://unir.cfecgc.org>

Adresses utiles

Internet :

CNAV

www.cnav.fr
www.lassuranceretraite.fr

AGIRC-ARRCO

☎ 01 71 72 12 00
www.agirc-arrco.fr

CICAS

(Centre d'information et de coordination
de l'action sociale)
☎ 08 20 20 01 89

Maisons des Français de l'étranger

☎ 01 43 17 60 79
www.expatriés.org

Votre fédération :

Titre



FAIRE LE POINT
SUR SA RETRAITE

COMPRENDRE
SA RETRAITE

DEMANDER
SA RETRAITE

PRÉPARER
SA RETRAITE

Sur **agirc-arrco.fr**,
votre retraite
au bout des doigts.

Accédez à votre relevé
de situation

Prenez rendez-vous
avec un conseiller

Demandez **votre retraite
complémentaire en ligne**

Communiquez
un changement d'adresse

**et bien plus encore
dans votre espace
personnel...**

• RETRAITE COMPLÉMENTAIRE
agirc **et** **arrco**
Votre retraite, on y travaille



Maison de la CFE-CGC
59 rue du Rocher - 75008 Paris
☎ 01 5 30 12 12

www.cfecgc.org

