la cgt Pénitentiaire

*Pour comprendre et garantir vos droits, **La CGT Pénitentiaire** décrypte pour vous.*

DOSSIER

LA RETRAITE
GUIDE 2025

www.cgtpenitentiaire.com

NOTRE AVANT-PROPOS

Avoir une retraite digne, après des années de service au sein de l'administration pénitentiaire, c'est une attente légitime pour tous les agents qui l'animent.
Ce droit, conquis de haute lutte, ne peut être préservé que collectivement, par la solidarité entre les générations et entre les travailleurs.

La CGT Pénitentiaire défend avec force le principe de la retraite par répartition, fondée sur la solidarité nationale. L'épargne individuelle ou la capitalisation ne sauraient remplacer ce système juste et solidaire : elles reposent sur des logiques financières incertaines, sans aucune garantie à long terme.

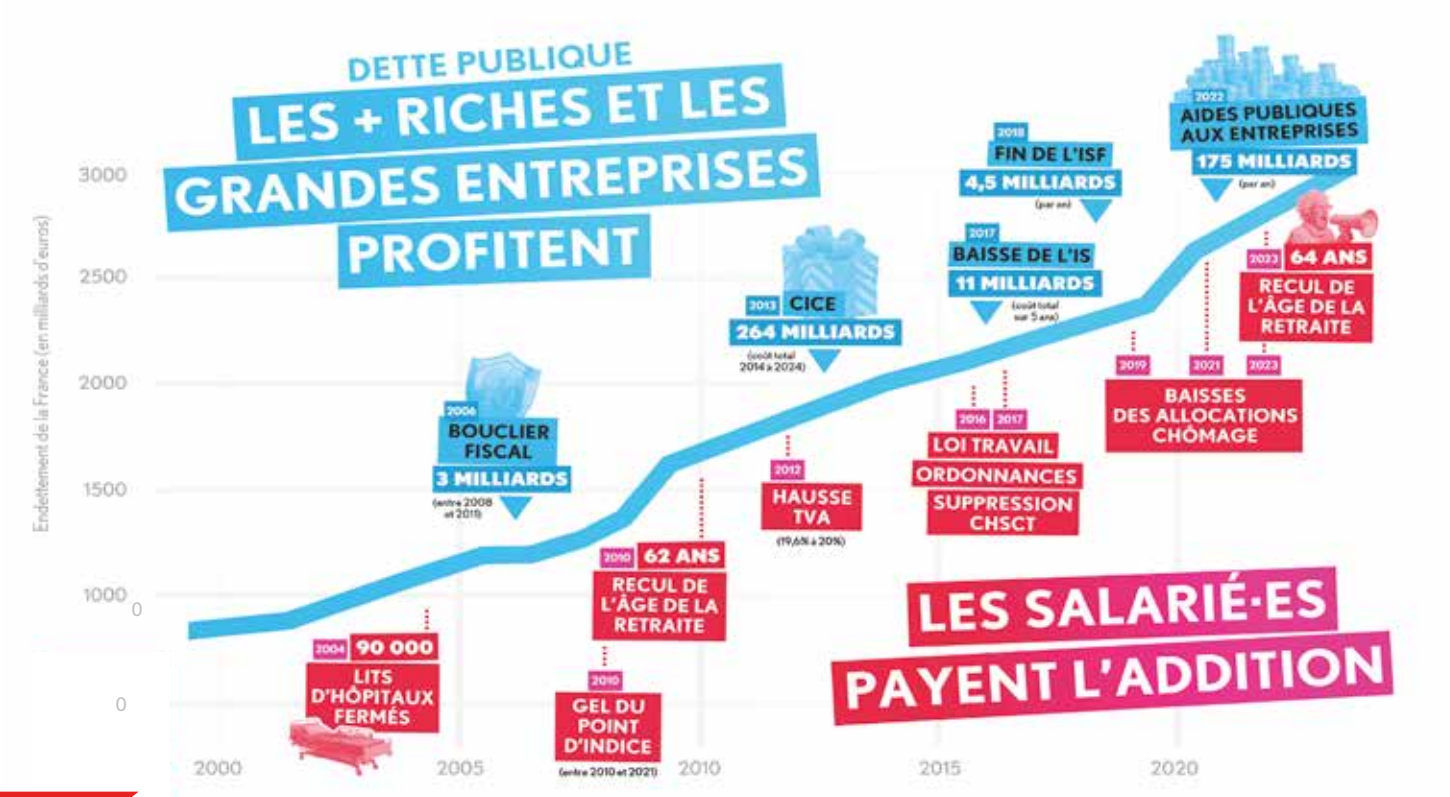
NOS PRIMES, DONT LA CGT PÉNITENTIAIRE RÉCLAME L'INTÉGRATION AU SALAIRE, SONT IGNORÉES DANS LE CALCUL DES RETRAITES — UNE DOUBLE PEINE POUR LES AGENTS PÉNITENTIAIRES !

Depuis plus de vingt ans, les gouvernements successifs cherchent à aligner les régimes de retraite du public sur ceux du privé, au détriment des agents publics et des spécificités de nos métiers.

Dans notre administration, les départs en retraite concernent chaque année plusieurs centaines de surveillants, gradés, personnels administratifs et techniques — un renouvellement constant d'expérience et de savoir-faire.

L'âge moyen de départ ne cesse d'augmenter, conséquence directe des réformes successives imposées contre l'avis des personnels et des organisations syndicales.
Alors que nos métiers sont parmi les plus éprouvants de la fonction publique, il est inacceptable que l'on nous demande de travailler toujours plus longtemps sans contreparties réelles et satisfaisantes.

La CGT Pénitentiaire réaffirme son engagement : celui de défendre une retraite juste, solidaire et à la hauteur des sacrifices consentis par les personnels pénitentiaires.



Loi du 21 août 2003

La loi n°2003-775 du 21 août 2003 prévoyait dans ses dispositions principales :

- Entre 2004 et 2008, alignement progressif de la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle des salariés du privé (de 37,5 à 40 ans) ;
- À partir de 2009, allongement progressif de la durée de cotisation pour tous afin d'atteindre 41 ans en 2012 ;
- Création d'un mécanisme de décote (baisse de la pension lorsque que l'assuré prend sa retraite avant d'avoir la durée de cotisation requise) et de surcote (hausse de la pension en cas de départ retardé) ;
- Création d'un dispositif de départ anticipé pour les carrières longues permettant à ceux qui ont commencé à travailler entre 14 et 16 ans et ont cotisé la durée requise pour leur génération de prendre leur retraite avant 60 ans (modifié par la loi du 9 novembre 2010 et le décret n°2012-847 du 2 juillet 2012 relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse) ;
- Création du régime additionnel de retraite pour les fonctionnaires (RAFP) prenant la forme d'un fond de pension par capitalisation.
- Loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023.

Loi du 9 novembre 2010

La loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010 prévoit les mesures suivantes.

- L'alignement sur le privé de l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans) et de l'âge de départ à taux plein (67 ans), avec pour la catégorie active une augmentation de deux ans (sauf pour ceux qui avaient déjà atteint 15 ans de service actif et qui ont été reclassés dans un poste sédentaire).
- La suppression du départ en retraite anticipé accordé aux fonctionnaires parents de trois enfants et justifiant d'au moins quinze années de service.
- La fermeture du dispositif de la cessation progressive d'activité (CPA) à compter de 2011.
  Ce dispositif permettait aux fonctionnaires de concilier vie professionnelle et préparation à la retraite par un temps partiel spécifique rémunéré.
  La fin de ce dispositif est d'autant plus injuste qu'il perdure sous la forme de la retraite progressive, pour l'ensemble des salariés du secteur privé.
- L'alignement de la cotisation-retraite des fonctionnaires sur le privé s'est échelonnée sur dix ans pour passer de 7,85 % à 10,55 % du traitement brut et a atteint 11,10 % en 2020.

Même si cette phase de réforme des retraites que nous avons subi n'a pas mis en cause directement les régimes publics de compensations de la pénibilité du travail (départ anticipé à la retraite et bonifications), les agents qui exercent ou qui ont exercé en Surveillance ont aussi subi, avec leur particularité, les conséquences de l'entrée en vigueur de cette loi :

- L'âge de départ anticipé à la retraite avec jouissance immédiate de la pension a progressivement été porté à 57 ans en 2018 et l'âge limite a été repoussé de la même façon de 60 à 62 ans.
- La durée d'exercice pénitentiaire, nécessaire pour pouvoir prétendre au bénéfice d'un départ anticipé à la retraite et à la bonification du 1/5e, est passée progressivement de 15 à 17 années depuis 2015.
- Concernant la bonification du 1/5e, il est nécessaire de justifier de 27 ans de services publics effectifs au 1er janvier 2015. D'autre part, la « barrière » des 58 ans, à partir de laquelle une dégressivité de la bonification s'appliquait jusqu'à l'âge limite, est désormais établie à 60 ans.
- Le taux de cotisation retraite pour les agents exerçant en surveillance s'établit à 13,05 % du traitement brut augmenté du montant de l'indemnité de risque.

Les réformes passées (suite)

Loi du 20 janvier 2014

La loi n°2014-40 du 20 janvier 2014 entraine l'augmentation de la durée nécessaire pour atteindre le taux plein à raison d'un trimestre toutes les trois générations, à partir de celle née en 1958 jusqu'à celle née en 1972. Le décalage de 6 mois de la date de revalorisation des pensions de retraite : elle est repoussée du 1er avril au 1er octobre de chaque année. Depuis le 1er janvier 2015, il est obligatoire de cesser toute activité pour pouvoir bénéficier de sa pension (c'est-à-dire, de liquider toutes ses pensions de base et complémentaires).

Loi du 14 avril 2023

La très controversée réforme des retraites de 2023, avec la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 est venue détériorer les conditions de départ à la retraite.

Elle a accéléré la mise en place de la réforme Touraine de 2014 qui augmente le nombre de trimestres nécessaires pour partir à la retraite à taux plein et porte progressivement l'âge de départ à 64 ans pour les sédentaires et à 59 ans pour la catégorie active.

Bien comprendre la retraite

La demande de départ

L'agent doit déposer un dossier de demande de mise à la retraite six mois avant son départ, et ce même s'il quitte le service à l'âge légal (âge auquel un fonctionnaire est obligé de partir à la retraite sous peine d'être rayé des cadres). Le dossier doit être déposé auprès du DRH compétent qui prend contact avec l'agent par courriel.

L'age de départ

L'âge de départ à la retraite avec une retraite à taux plein est progressivement porté à 64 ans pour les agents de la catégorie « sédentaire » et à 59 ans pour les agents de la catégorie « active » (voir tableaux ci-aprés). En pénitentiaire, la catégorie « sédentaire » concerne généralement les agents n'ayant pas de contact avec la population pénale et la catégorie « active » les agents en exercice auprès de celle-ci*.

Il est possible de partir en retraite sans bénéficier du taux plein dans le cadre des règles sur les décotes expliquées dans les paragraphes suivants. (*sauf cas particuliers)

Depuis 2011, pour être éligible aux droits à pension, il faut au moins avoir exercé au moins 2 années de service civil effectif (sauf en cas de mise en retraite pour invalidité). Les services pris en compte pour la constitution du droit à pension sont :

- Les services accomplis dans une administration ;
- Les services accomplis en position de détachement dans les administrations ;
- Les services militaires ;
- Les services civils en qualité de non titulaire ;
- Les services effectués jusqu'à leur indépendance, en Algérie, TOM, protectorats ou territoires sous tutelle.

Un agent ayant élevé un enfant né ou adopté après le 1er janvier 2004 peut considérer comme service actif les périodes de temps partiel de droit, les périodes de congé ou de présence parentale, les périodes de disponibilités jusqu'aux huit ans de l'enfant.

Il est possible de racheter des trimestres d'études de l'enseignement supérieur dans la limite de douze trimestres. Le montant de ce rachat augmente avec le traitement de l'agent.

Exceptions à la limite d'age

Un fonctionnaire peut bénéficier d'une exception à la limite d'âge dans certaines situations spécifiques avec un maximum de dix trimestres ou jusqu'à ce qu'il atteigne le taux plein. Pour cela, l'agent doit être apte physiquement et l'administration peut refuser d'accorder l'autorisation.

Un fonctionnaire ayant encore des enfants de moins de vingt ans à charge peut demander à prolonger sa période d'activité dans la limite d'un an par enfant.

Un agent parent d'au moins trois enfants à son cinquantième anniversaire peut prolonger sa période d'activité d'un an.

Un agent de détention peut demander une prolongation à condition de ne pas demander à changer de branche, de ne pas être en CLM, CLD ou en temps partiel thérapeutique (sauf accident de service).

Tableaux d'évolutions des âges de départ.

Catégories sédentaires

Évolution progressive des âges d'ouverture des droits et des règles de décote pour les agents de la catégorie sédentaire

Année de naissance et date d'accès au droit à pension		Tranches d'âge de départ selon la génération		Année d'entrée en vigueur du droit à départ				
Votre année de naissance	Vos droits s'ouvrent à compter de	Âge d'ouverture de vos droits	Votre limite d'âge	Nombre total de trimestres nécessaires pour éviter la décote	Taux de validation annuelle utilisé pour le calcul	Âge à partir duquel la décote ne s'applique plus	Pourcentage de réduction par trimestre manquant	Limite maximale de trimestres soumis à pénalité
1956	2018	62 ans	67 ans	**166** (41 ans et 6 mois de service)	1,807	66 ans et 6 mois	1,25 %	18
1957	2019					66 ans et 9 mois		19
1958	2020			**167** (41 ans et 9 mois de service)	1,796	67 ans		20
1959	2021							
1960	2022							
Entre le 01/01/1961 et le 31/08/1961	2023							
Entre le 01/09/1961 et le 31/12/1961	2023 à 2024	62 ans et 3 mois	70 ans sur accord de l'administration pénitentiaire	**169** (42 ans et 3 mois de service)	1,775			
1962	2024 à 2025	62 ans et 6 mois		**169** (42 ans et 3 mois de service)				
1963	2025 à 2026	62 ans et 9 mois		**170** (42 ans et 6 mois de service)	1,764			
1964	2027	63 ans		**171** (42 ans et 9 mois de service)	1,754			
1965	2028 à 2029	63 ans et 3 mois		**172** (43 ans de service)	1,744			
1966	2029 à 2030	63 ans et 6 mois						
1967	2030 à 2031	63 ans et 9 mois						
1968 et plus	2031	64 ans						

Catégories supers actives

Évolution progressive des âges d'ouverture des droits et des règles de décote pour les agents de la catégorie super active

Année de naissance et date d'accès au droit à pension		Tranches d'âge de départ selon la génération		Année d'entrée en vigueur du droit à départ				
Votre année de naissance	Vos droits s'ouvrent à compter de	Âge d'ouverture de vos droits	Votre limite d'âge	Nombre total de trimestres nécessaires pour éviter la décote	Taux de validation annuelle utilisé pour le calcul	Âge à partir duquel la décote ne s'applique plus	Pourcentage de réduction par trimestre manquant	Limite maximale de trimestres soumis à pénalité
1962	2012 à 2013	50 ans et 9 mois	55 ans et 9 mois	**165** (41 ans et 3 mois de service)	1,818	54 ans	1,00 %	13
1963	2014	51 ans et 2 mois	56 ans et 2 mois			54 ans et 8 mois	1,13 %	14
	2015			**166** (41 ans et 6 mois de service)	1,807	54 ans et 11 mois	1,25 %	15
1964	2015	51 ans et 7 mois	56 ans et 7 mois			55 ans et 4 mois		
	2016					55 ans et 7 mois		16
1965	2017	52 ans	57 ans			56 ans et 3 mois		17
1966	2018			**167** (41 ans et 9 mois de service)	1,796	56 ans et 6 mois		18
1967	2019					59 ans et 9 mois		19
1968	2020					57 ans		20
Du 01/01/1969 au 31/08/1971	2021 à 2023			**168** (42 ans)	1,785			
Du 01/09/1971 au 31/12/1971	2023	52 ans et 3 mois	57 ans et 3 mois	**169** (42 ans et 3 mois de service)	1,775			
1972	2024 à 2025	52 ans et 6 mois	57 ans et 6 mois	**169** (42 ans et 3 mois de service)				
1973	2025 à 2026	52 ans et 9 mois	57 ans et 9 mois	**170** (42 ans et 6 mois de service)	1,764			
1974	2027	53 ans	58 ans	**171** (42 ans et 9 mois de service)	1,754			
1975	2028	53 ans et 3 mois	58 ans et 3 mois	**172** (43 ans)	1,744			
1976	2029	53 ans et 6 mois	58 ans et 6 mois					
1977	2030	53 ans et 9 mois	58 ans et 9 mois					
1978 et plus	2031 et plus	54 ans	59 ans					

INVALIDITÉ

Le fonctionnaire définitivement inapte à l'exercice de ses fonctions par suite de maladie, blessure ou infirmité contractées ou aggravées non imputables au service peut être mis d'office, ou à sa demande, en retraite anticipée pour invalidité.

CARRIÈRE LONGUE

Un fonctionnaire peut bénéficier d'un départ à la retraite anticipée pour carrière longue. Pour cela, il doit respecter certaines conditions de cotisations.

Un agent né avant le 1er septembre 1961 n'est pas concerné par cette réforme et bénéficie des dispositifs antérieurs plus avantageux.

Un agent né après le 1er septembre 1961 et qui a commencé à travailler avant 16 ans peut partir en retraite à partir de 58 ans s'il remplit ces deux conditions :

- Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son 16e anniversaire (ou 4 s'il est né entre le 1er octobre et le 31 décembre) ;
- Avoir enregistré le nombre de trimestres requis : entre 169 et 172 trimestres selon son année de naissance.

Un agent qui a commencé à travailler avant 18 ans peut partir en retraite à partir de 60 ans s'il remplit ces deux conditions :

- Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son 18e anniversaire (ou 4 s'il est né entre le 1er octobre et le 31 décembre) ;
- Avoir enregistré le nombre de trimestres requis : entre 169 et 172 trimestres selon son année de naissance.

Un agent qui a commencé à travailler avant 20 ans peut partir en retraite entre 60 et 62 ans s'il remplit ces deux conditions :

- Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son 20e anniversaire (ou 4 s'il est né entre le 1er octobre et le 31 décembre) ;
- Avoir enregistré le nombre de trimestres requis : entre 169 et 172 trimestres selon son année de naissance.

Un agent qui a commencé à travailler avant 21 ans peut partir en retraite à partir de 63 ans s'il remplit ces deux conditions :

- Avoir cotisé 5 trimestres avant la fin de l'année civile de son 21e anniversaire (ou 4 s'il est né entre le 1er octobre et le 31 décembre) ;
- Avoir enregistré les 172 trimestres requis.

HANDICAP

Les fonctionnaires ayant un taux d'incapacité de 50 % peuvent avoir accès à la retraite anticipée à la condition de justifier d'une durée d'assurance validée et d'une durée d'assurance cotisée minimale.

ENFANT EN SITUATION DE HANDICAP

Un agent parent d'un enfant en situation de handicap (ou qui a à sa charge un enfant en situation de handicap) à 80 % peut partir en retraite avant l'âge légal. Pour en bénéficier, il doit remplir certaines conditions (durée de services minimum, interruption ou réduction d'activité pour s'occuper de l'enfant).

Depuis la loi du 9 novembre 2010, les fonctionnaires parents de 3 enfants ne peuvent plus bénéficier d'un départ anticipé, sauf s'ils remplissaient les conditions avant cette date.

« La retraite n'est pas une récompense, c'est un droit conquis par le travail et la solidarité. »

La retraite progressive

Explication

La retraite progressive est un dispositif qui permet, en fin de carrière, de travailler à temps partiel et de percevoir, en même temps, une partie de la pension de retraite. Pendant cette période, l'agent continue de cotiser pour la retraite et peut sur-cotiser.

Au moment de terminer définitivement son activité, la retraite de l'agent est définitivement calculée en tenant compte de cette période de temps partiel. Le cumul d'emploi reste interdit à un agent en retraite progressive.

Demander la retraite progressive

Un agent peut demander à bénéficier d'une retraite progressive s'il est à deux ans ou moins de l'age minimum légal de départ en retraite.

Cet âge est identique pour les supers actifs et les sédentaires, à savoir 64 ans pour les agents nés après le 1er janvier 1968. L'agent doit donc avoir au moins 62 ans pour faire la demande.

L'agent doit en outre justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes fixées à 150 trimestres auprès d'une ou plusieurs caisses de retraite de base.

Il est possible de faire la demande de retraite progressive pour un agent précédemment en situation de temps partiel, sauf pour les agents en temps partiel thérapeutique qui ne peuvent pas bénéficier du dispositif. Il convient alors de l'indiquer clairement dans la demande.

La demande doit être déposée au plus tôt 5 mois avant la date souhaitée sur le site Info Retraite dans la partie « **Demander ma retraite progressive** » (Mon compte retraite). Ce téléservice transmet la demande directement aux différentes caisses de retraite auquel l'agent est affilié.

Il est possible pour les agents n'ayant pas accès à Internet de faire la demande par courrier auprès du Service des Retraites de l'État au moyen du formulaire dédié (Formulaire de demande de retraite progressive), en précisant bien la date souhaitée de début de retraite progressive.

L'administration transmet au Service des Retraites de l'État l'autorisation de travail à temps partiel avant la date de retraite progressive souhaitée. L'agent reçoit confirmation au moins 30 jours avant la date souhaitée que sa demande est acceptée.

Conséquences

Le versement de la retraite progressive débute un mois après la notification d'attribution. L'agent en retraite progressive travaille alors selon une quotité de travail équivalente à 50 à 90 % d'un temps plein.

L'acceptation de la demande entraîne un calcul provisoire de la pension de retraite par le SRE, l'agent perçoit une fraction de cette retraite en complément de son traitement (compte tenu de la réduction impliquée par le temps partiel).

Le montant est calculé en fonction de la quotité de temps partiel effectué par l'agent ; l'agent perçoit un pourcentage de sa retraite équivalent à la quotité de temps non travaillé pendant son temps partiel (pour une quotité de travail de 60 %, l'agent perçoit 40 % du montant de sa retraite en plus du traitement modifié par son temps partiel).

Il est possible de faire une simulation du montant à partir du compte retraite sur le site : Mon compte retraite.

Le montant de la pension de retraite définitive est calculée au moment du départ définitif en vertu des règles habituelles, la période de retraite progressive est prise en considération dans les périodes de cotisation, sauf que les trimestres accomplis à ce titre comptent comme des trimestres accomplis à temps plein pour le calcul de la durée d'assurance et pour leur durée réelle dans le calcul des trimestres liquidables.

« La justice sociale, c'est quand ceux qui ont donné toute leur vie au service public peuvent enfin vivre décemment. »

LE 1/5EME (BONIFICATIONS)

Une bonification, égale au 1/5e du temps de service accompli, est accordée aux agents de la Surveillance totalisant au moins 17 ans de service et dans la limite de 20 trimestres.

Une bonification d'un an par enfant (né après le 1er janvier 2004) est accordée pour les agents ayant interrompu leur activité au moins deux mois ou ayant réduit leur activité. Le congé maternité est assimilé dans ce cas à une interruption d'activité.

Une bonification pour dépaysement pour les services civils rendus hors d'Europe est accordée selon le territoire d'exercice des fonctions. Elle est égale au quart, au tiers ou à la moitié de la durée des services rendus hors d'Europe. Les congés pris hors du territoire ne sont pas pris en compte. Elle entre en compte pour réduire ou annuler la décote mais ne permet pas d'obtenir une surcote.

CALCUL DE LA PENSION DE BASE

Le taux effectif de liquidation est calculé de la manière suivante :

- On détermine le montant du traitement indiciaire brut de l'agent pendant ses six derniers mois d'activité professionnelle.
- Ce montant est multiplié par le pourcentage de liquidation (75 % du montant).
- Les décotes et surcotes sont appliquées. Une simulation est disponible en ligne sur le site de l'ENSAP et sur le site de «info-retraite.fr».

Scannez-moi pour accéder au simulateur retraite !
WWW.INFO-RETRAITE.FR

RETRAITE ADDITIONNELLE DE LA FONCTION PUBLIQUE

L'agent qui a atteint l'âge légal de départ en retraite bénéficie du Régime Additionnel de la Fonction Publique. Il est nécessaire d'avoir atteint l'âge légal pour en bénéficier, même en cas de départ anticipé.

Ce dispositif consiste en un nombre de points obtenus tout au long de la carrière de l'agent qui permet une liquidation de retraite additionnelle au moment du départ. Son calcul et son obtention sont automatisés.

LA DÉCOTE

Depuis 2006, lorsque le fonctionnaire part en retraite à la date d'ouverture de ses droits ou avant l'âge d'annulation de la décote, sans justifier de la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une pension à taux plein, le montant de sa pension est réduit en fonction du nombre de trimestres manquants, dans la limite de 20 trimestres.

Le nombre de trimestres exigés pour ne pas subir de décote varie selon l'année de naissance et la situation de l'agent.

Le coefficient de décote (en pourcentage) correspond au nombre de trimestres manquants multiplié par le taux de décote par trimestre (1,25 %).

Avec un maximum de 20 trimestres, le montant maximal de décote est donc de 25 %.

Le nombre de trimestre manquants nécessite deux calculs, le plus petit nombre étant retenu :

- La différence entre l'âge d'ouverture des droits à pension et l'âge d'annulation de la décote.
- La différence entre le nombre de trimestres de durée d'assurance tous régimes acquis à la date de départ en retraite et le nombre de trimestres acquis pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

L'ESSENTIEL

Le taux plein est conditionné par la durée d'assurance tout régime (trimestres et bonifications dans la Fonction publique et trimestres acquis au titre d'une autre activité) tandis que **le taux maximum (75 %) est lui conditionné par la durée des services et bonifications** acquises dans la seule Fonction publique (il peut aller jusqu'à 80 % avec certaines bonifications).

« La CGT Pénitentiaire se tient depuis toujours aux côté de nos retraités. La fin d'une carrière ne signe pas la fin de notre engagement syndical. »

LA SURCOTE

La majoration de la pension appelée « surcote » existe depuis 2004. Pour pouvoir y prétendre, le fonctionnaire doit réunir les conditions suivantes :

- L'âge légal de départ en retraite, ce qui exclut les retraites anticipées

- Avoir une durée totale d'assurance supérieure au nombre de trimestres nécessaires pour obtenir la pension à taux plein (75 %), mais depuis 2013, les bonifications de durée de services et majorations de durée d'assurance, à l'exclusion de celles accordées au titre des enfants et du handicap, ne sont plus prises en compte dans le calcul de la durée d'assurance pour le calcul de la surcote.
Son montant est de 1,25 % par trimestre supplémentaire cotisé.

➡ **Pour les parents d'au moins 3 enfants**, à condition de les avoir élevés pendant au moins 9 ans. La pension est majorée de 10 % pour 3 enfants et de 5 % par enfant supplémentaire.

➡ **Le montant de la pension est majoré pour un agent partant en retraite anticipée pour handicap.** Ce pourcentage de majoration est égal au tiers de la durée des services accomplis avec un taux d'incapacité d'au moins 50 % divisé par la durée totale des services et bonifications pris en compte pour le calcul des pensions.
Cette majoration ne permet pas de dépasser le montant qu'aurait perçu un agent hors
situation de handicap qui prendrait une retraite à taux plein.

➡ **Le cumul de ces deux majorations ne peut pas permettre à l'agent d'obtenir une pension supérieure à son traitement indiciaire brut des six derniers mois.**

CUMUL EMPLOI ET RETRAITE

Un fonctionnaire retraité peut, sous conditions cumuler sa pension de retraite avec des revenus issus d'une activité professionnelle. Toute reprise d'activité professionnelle doit être déclarée à la caisse de retraites. L'agent doit bénéficier pour cela d'une retraite de fonctionnaire à taux plein ou une pension de retraite pour invalidité.

Certaines activités (du spectacle, oeuvres de l'esprit, juré de cours, mandats d'élu local par exemple) permettent de cumuler sans contrainte leurs revenus avec une pension de retraite. Pour les autres activités, si le montant perçu dépasse un certain seuil (égal au tiers du montant annuel brut de la pension augmenté de 7 123,57 €), l'excédent est déduit du montant de la pension.

Contrairement aux autres, un agent ayant pris sa retraite avant 2015 peut cumuler intégralement sa pension de retraite avec les revenus de son activité privée (y compris lorsqu'il exerce dans un Épic).

LA RETRAITE DES CONTRACTUELS

Le régime de retraite des contractuels est celui des salariés du secteur privé. Ces retraites sont versées par le régime général de la Sécurité Sociale, à taux plein. Le taux plein est fixé à 50 % du salaire annuel moyen auquel s'ajoute celui du régime de retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco.

Pour bénéficier du taux plein, la date de naissance du contractuel est prise en considération : un agent né en 1953 devra avoir cotisé 165 trimestres (41 ans et 3 mois), alors qu'un agent né après 1973 devra avoir cotisé 172 trimestres (43 ans). Entre ces deux extrêmes, le nombre de trimestres nécessaires augmente par tranche. Des informations plus spécifiques sont disponibles sur le site service-public.fr.

RÉFORME SYSTÉMIQUE ET RÉFORME PARAMÉTRIQUE

Depuis la tentative avortée de réforme des retraites de 2018, on a coutume de séparer les contre-réformes en deux catégories : les réformes systémiques et les réformes paramétriques.

Une réforme systémique a pour objectif de transformer tout le modèle de calcul des retraites pour en faire autre chose. La réforme de 2019 avait pour objectifs d'uniformiser l'ensemble du système en supprimant les régimes spéciaux, supprimer la notion de pénibilité, attribuer des points individuels en fonction de la carrière de chacun avec une valeur du point variable d'une année sur l'autre en fonction des impératifs économiques, modifier le calcul du taux de liquidation en fonction de la situation individuelle de chacun.

Cette réforme aurait eu pour effet de supprimer la solidarité intergénérationnelle qui préside au système de retraites actuel. Une réforme systémique peut sembler juste vue de l'extérieur mais aura pour effet de laisser en réalité les salariés livrés à eux-même et à appauvrir les retraités, voire à conduire certaines personnes à ne pas prendre de retraite du tout, faute de moyens, quand les grands gagnants de la réforme seraient les assurances privées et les salariés les plus favorisés.

Une réforme paramétrique modifie les paramètres déjà existants : modification du calcul des annuités, suppression de « régimes spéciaux », allongement de la durée minimale de cotisation, changement de l'âge de départ.

Ces réformes sont assez courantes, puisqu'il y en a déjà eu sept depuis 1982. Ces réformes ont eu pour effet de reculer l'âge légal de départ à la retraite de 60 ans avec un minimum de 37,5 annuités de cotisation à 64 ans actuellement.

Ces réformes permettent des moindres dépenses immédiates mais le financement des retraites restera problématique tant que le capital ne sera pas plus fortement taxé que le travail. Ces réformes ont pour conséquence une paupérisation des retraités et une diminution de l'espérance de vie en bonne santé après le départ en retraite.

Les revendications de la CGT

Il convient de proposer d'autres modes de financement afin d'améliorer un système que les réformes successives ont largement dénaturé :

Mettre fin aux cadeaux faits aux employeurs en cessant les exonérations de cotisations sociales patronales qui depuis 1993 minent la sécurité sociale (plus 500 milliards en 20 ans, cette lourde ardoise sera aggravé de plus par la crise COVID...).

Créer une contribution sociale sur les revenus financiers distribués par les entreprises, à un taux équivalent aux cotisations employeurs sur les salaires. Cette cotisation pourrait rapporter 30 milliards d'euros.

Lutter efficacement contre l'évasion fiscale qui s'élève entre 60 et 80 milliards d'euros chaque année et pourrait rapporter plusieurs milliards d'euros.

Imposer l'égalité salariale entre les femmes et les hommes rapporterait 6.5 milliards d'euros à la Sécurité Sociale.

Intégrer tous les éléments de la rémunération dans l'assiette de cotisations et dans le calcul de la retraite.

Recourir à des augmentations de cotisations pour faire face aux besoins de financements supplémentaires. Toutes ces ressources supplémentaires permettraient de consolider le système existant et de tendre vers les revendications constantes et justes de la CGT en matière de retraites :

Retour de la retraite à taux plein à 60 ans (55 ans pour la surveillance)

Taux de remplacement de 75 % de la rémunération d'activité (primes comprises) sur la base des 6 derniers mois.

Prise en compte de la pénibilité, des périodes de formation et aménagement des fins de carrière.

Aucune pension de retraite inférieure au SMIC.

Retour sur la perte du bénéfice de la bonification pour les agents de la surveillance partant après 60 ou 62 ans.

Envisager un remboursement des sur-cotisations induites après 60 ans si les agents ne bénéficient pas de la bonification.

« Ce qu'ils appellent réforme, nous l'appelons régression. »

la cgt Pénitentiaire

263 rue de Paris, case 542
93514 Montreuil Cedex
Téléphone: 01.55.82.89.67
Mail: secretariat@cgtpenitentiaire.com

www.cgtpenitentiaire.com

Du 03 au 10 Décembre 2026 faites entendre votre voix !

Choisissez le changement :

VOTEZ la cgt Pénitentiaire