

M3S6 : Retraite des non titulaires

Intervenant : FNCDG

Contrairement aux fonctionnaires qui sont affiliés à la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales, la CNRACL, les agents contractuels des collectivités ne bénéficient pas d'un régime spécial de retraite : ils sont soumis au régime général de sécurité sociale pour leur assurance vieillesse.

Les contractuels relèvent aussi de l'IRCANTEC pour leur retraite complémentaire.

Dans le régime général, l'ouverture des droits à pension de retraite est soumise à des conditions de cotisations, d'âge, de cessation d'activité.

La cotisation des agents contractuels au régime de **retraite de base** est composée d'une part salariale et d'une part patronale.

Depuis le 1er janvier 2017, **la cotisation salariale** s'élève à :

- 6,9% sur la partie de la rémunération limitée au Plafond Annuel de la Sécurité sociale
- 0,4% sur la totalité de l'assiette de cotisation.

Depuis le 1er janvier 2017, **la part patronale** s'élève à :

- 8,55% sur la partie de la rémunération limitée au Plafond Annuel de la Sécurité sociale
- 1,9% sur la totalité de l'assiette de cotisation.

La pension de retraite est calculée en fonction des paramètres suivants :

- Une durée de référence
- la durée d'assurance résultant des périodes cotisées, assimilées ou rachetées
- le salaire annuel moyen des vingt-cinq meilleures années
- et un taux plafonné à 50%.

Le montant de la pension ainsi calculée peut être majoré ou révisé selon la situation familiale ou médicale de l'assuré.

Ainsi, l'agent contractuel peut bénéficier d'une retraite à taux plein sous réserve de remplir une condition d'âge et une condition de durée d'assurance.

Le nombre de trimestres d'assurance nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein est de 166 pour les agents nés depuis 1955.

Pour chaque génération, la durée d'assurance exigée pour bénéficier d'une retraite à taux plein est fixée l'année où cette génération atteint 56 ans.

L'agent peut percevoir, sous certaines conditions, une pension de retraite à taux plein à partir de l'âge minimal légal de départ en retraite, même s'il ne totalise pas le nombre de trimestres d'assurance nécessaire, notamment dans les situations suivantes :

- s'il a été reconnu inapte au travail et est atteint d'un taux d'incapacité d'au moins 50%
- en cas de retraite anticipée pour handicap
- s'il a interrompu son activité professionnelle en raison de sa qualité d'aidant familial
- s'il a validé au moins un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé.

Si l'agent ne dispose pas du nombre de trimestres nécessaires pour atteindre la durée d'assurance requise pour le taux plein, il subit un taux de décote de 1,25% par trimestre manquant.

A contrario, si l'agent poursuit son activité professionnelle après l'âge minimal de départ à la retraite, il peut bénéficier d'une surcote, à condition d'avoir atteint la durée d'assurance requise pour bénéficier d'une retraite à taux plein. Tout trimestre supplémentaire entier travaillé au-delà de cette durée minimale permet de bénéficier d'une surcote de 1,25%, soit une pension augmentée de 5% par année supplémentaire travaillée.

La deuxième condition pour bénéficier d'une retraite à taux plein est une **condition d'âge**. Il convient de distinguer deux âges :

- l'âge minimum de départ à la retraite
- la limite d'âge à partir de laquelle l'agent doit cesser son activité et liquider sa pension de retraite.

L'âge minimum de départ et la limite d'âge varient en fonction de la date de naissance de l'agent.

Pour les agents nés depuis 1955 la limite d'âge est fixée à 67 ans. Mais l'âge minimum de départ à la retraite est de 62 ans.

Un agent contractuel peut demander à liquider ses droits à retraite avant cet âge de 62 ans, sous conditions :

- s'il a effectué une carrière longue en commençant à cotiser avant l'âge de 18 ans
- s'il est handicapé
- en raison de la pénibilité de sa carrière.

Des dérogations à la limite d'âge existent, notamment si l'agent a interrompu son activité professionnelle pendant au moins trente mois consécutifs pour s'occuper d'un membre de sa famille en qualité d'aidant familial ou s'il est handicapé atteint d'une incapacité permanente supérieure à 50%.

Pour leur **retraite complémentaire**, les agents contractuels dépendent de l'IRCANTEC.

C'est un régime par points qui fonctionne selon le principe de la répartition.

Les cotisations de l'employeur et celles de l'agent permettent à celui-ci d'acquérir des points qui sont enregistrés chaque année sur un compte individuel et servent de base au calcul de la retraite complémentaire qui s'ajoute à la retraite servie par le régime général d'assurance vieillesse.

Lors du départ en retraite, le montant de la pension est obtenu en multipliant le nombre de points accumulés par la valeur de liquidation du point en vigueur à la date de départ.

Le prix d'achat et la valeur de liquidation du point de retraite sont revalorisés annuellement.

Certaines périodes non travaillées et non cotisées ouvrent droit à l'attribution de points gratuits, sous certaines conditions notamment de durée d'affiliation. Il s'agit notamment des périodes de congé de maladie, de maternité ou d'adoption ou des périodes de chômage indemnisées.