

cours mises en place, les candidats ne seront pas égaux devant les jurys. La DE dit vouloir ouvrir avec le SNPDEN une réflexion sur cette question et partage notre remarque sur la nécessité de mettre en place dans toutes les académies des formations de qualité aux concours.

Une véritable culture de l'encadrement

Le SNPDEN souhaite la mise en œuvre d'une véritable culture de l'encadrement. P. Desneuf regrette que trop peu de personnels de direction ne deviennent IPR-IA et notamment IPR-IAVS. Philippe Guittet fait remarquer que l'attractivité n'est pas telle qu'elle donne envie à des personnels de direction de passer à nouveau un concours pour bien peu d'avantages, voire pour perdre certains avantages. De plus, la fonction d'IPR-IAVS, est souvent mal reconnue et encore moins attractive que celle d'IPR-IA-DSDEN. Les IA-DSDEN et leurs adjoints, encore trop souvent, imposent une relation hiérarchique, ce qui ne favorise pas une culture d'encadrement. Une formation commune aux personnels de direction et aux personnels d'inspection doit être développée.

Quelques points techniques abordés :

- La sortie des décrets concernant la carrière et la mobilité, annoncée lors des réunions du groupe permanent (question déjà évoquée lors de l'audience avec le directeur de la DAF) est retardée par la Fonction publique, les diverses directions concernées du ministère suivent le dossier avec attention.
- Classement des établissements: la DE travaille avec la DESCO sur ce sujet; un état des lieux et une analyse des conséquences des évolutions démographiques sur le classement sont en cours afin de mesurer leur impact sur le prochain classement. Le SNPDEN est très vigilant et travaille aussi avec la DESCO sur cette question. Une première réunion est programmée.
- L'EPLÉ se voit confier de plus en plus de tâches diverses, de service public certes, mais sans relation immédiate avec ses missions, devenant ainsi une sorte de guichet unique. Le SNPDEN craint qu'avec la décentralisation, les établissements soient sollicités de tous cotés. D'où le malaise des personnels de direction qui ont signé massivement la pétition relative au CET. Les personnels de direction se voient confier des tâches éloignées de leur mission

première qui se rajoutent sans cesse, sans personnel supplémentaire, sans reconnaissance, ni compensation d'aucune sorte. Il est nécessaire que le MEN prenne en compte ces revendications et reconnaisse enfin la légitimité des demandes exprimées. P. Desneuf s'est engagé à aborder cette question avec le ministre. Par ailleurs, à la DPMA, sous la présidence de Dominique Antoine, un groupe de travail réfléchit sur activités et compétences de la fonction administrative dans les EPLE. Le SNPDEN est associé aux discussions.

- Fonctionnement des CAPN: Ph. Marie fait part de son inquiétude suite au déroulement de la dernière CAPN concernant les tableaux d'avancement: tous les personnels ayant vocation à être inscrits sur les TA ont dû quitter la salle. Cette situation pourrait remettre en cause le principe des CAPN les vidant d'une grande partie des représentants élus des personnels. Le directeur s'appuie sur un texte qui, comme le rappelle M. Dion, avait été appliqué une seule fois par B. Gilles, abandonné par accord tacite. Le SNPDEN estime qu'il serait possible de se limiter à ne demander aux représentants élus de quitter la salle que lorsqu'ils sont eux-mêmes directement concernés. P. Desneuf veut bien réfléchir à cette proposition. Ph. Marie questionne sur la pertinence de certaines CAPN disciplinaires, concernant des collègues en fin de carrière n'ayant jamais fait l'objet jusque là de quelque sanction que ce soit. P. Desneuf signale que souvent des observations ont été dites, mais pas écrites, des insuffisances professionnelles constatées. Il rappelle que dans le cas d'une CAPN disciplinaire, on est dans le contradictoire et qu'il est nécessaire que les faits reprochés soient écrits et signés. Il donnera des instructions dans ce sens.

- Concernant les possibilités de 2^e carrière pour les personnels de direction, Ph. Guittet réclame une vraie réflexion sur ce sujet. Nous avons été favorables à l'ouverture du vivier de recrutement aux cadres de la fonction publique avec réciprocité pour les personnels de direction.

- Enfin, le SNPDEN alerte la DE sur la situation des collègues en poste à l'étranger, n'exerçant pas dans un établissement en gestion directe qui ne peuvent être éligibles à une promotion. Le directeur s'est dit sensible à ce problème et s'en préoccupe. Une issue favorable pourrait être trouvée.

Mémento Retraite

La commission carrière du bureau national a réalisé ce mémento « retraite » pour informer tous les collègues sur les nouvelles dispositions issues de la loi du 21 août 2003. Ce travail a été coordonné par Françoise Charillon. La commission répond ainsi à une motion du congrès de Toulon qui demandait de sensibiliser et d'apporter toute l'information nécessaire, sur ce sujet, aux actifs et aux retraités. *Direction* publiera, à partir de ce numéro, le mémento sous forme d'un cahier spécial de 4 pages.

Vos remarques ou questions permettront d'améliorer ce document avant une publication définitive sous forme d'un fascicule.

Petit lexique à propos des retraites

ÂGE LÉGAL OU AOD :

(L. 24 ART. 42 ART. 53) :

L'âge légal ou l'âge d'ouverture des droits de départ à la retraite demeure à **60 ans pour les sédentaires**.

Toutefois l'on ne peut percevoir sa retraite à taux plein que si l'on a atteint la durée de cotisation nécessaire en vigueur au moment du départ.

VOUS ÊTES NÉ EN	VOUS AVEZ 60 ANS EN	VOUS DEVEZ AVOIR COTISÉ
1944	2004	152 trimestres
1945	2005	154 trimestres
1946	2006	156 trimestres
1947	2007	158 trimestres
1948	2008	160 trimestres
1949	2009	161 trimestres
1950	2010	162 trimestres
1951	2011	163 trimestres
1952	2012	164 trimestres

ÂGE LIMITE: (ART. 69)

Dépassement autorisé au-delà de 65 ans dans la limite de 10 trimestres (+ 2,5 ans soit 67,5 ans) sur demande de l'agent et dans l'intérêt du service **pour permettre d'obtenir les annuités manquantes, pas pour maintenir le fonctionnaire concerné en activité au-delà de la durée des services liquidables**.

Par ailleurs, la loi du 18 août 1936 n'est pas modifiée: elle prévoit que les limites d'âges sont reculées d'une année par enfant à charge, sans que la prolongation d'activité puisse être supérieure à 3 ans. Les limites d'âge seront également reculées d'une année pour tout fonctionnaire qui à, 50 ans, était parent d'au moins 3 enfants vivants. Cet avantage ne peut se cumuler avec le précédent que si l'un des enfants à charge est atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ou ouvre droit au versement de l'allocation aux adultes handicapés.

ANNUITÉS (L. 13 ART. 51)

Exprimées en trimestres, elles représentent « ce qui se liquide » c'est à dire en général les services effectifs + les bonifications.

Ex: une mère de famille de 3 enfants qui a travaillé 15 ans à mi-temps (50 %) bénéficie de l'ouverture de ses droits à retraite mais n'aura que 7,5 annuités liquidables + 3 ans de bonifications soit 42 trimestres.

La valeur de l'annuité baisse parallèlement à l'allongement de la durée de cotisation.

ANNÉE OUVERTURE DROIT À LIQUIDATION	DURÉE ASSURANCE EN TRIMESTRES	DURÉE ASSURANCE EN ANNUITÉS	COEFFICIENT 75/DATR	VALEUR DE L'ANNUITÉ
2003	150	37,5	75/150	2,000 %
2004	152	38	75/152	1,974 %
2005	154	38,5	75/154	1,948 %
2006	156	39	75/156	1,923 %
2007	158	39,5	75/158	1,899 %
2008	160	40	75/160	1,875 %
2009	161	40,25	75/161	1,863 %
2010	162	40,5	75/162	1,852 %
2011	163	40,75	75/163	1,840 %
2012	164	41	75/164	1,829 %

ARRÉRAGES

Montant de la somme due au titre d'une pension pour une période écoulée.

AYANT CAUSE

Personne ayant acquis un droit d'une personne décédée (conjoint survivant ou divorcé, orphelin).

AYANT DROIT

Personne possédant un droit du fait de son activité professionnelle.

BASE DE LIQUIDATION DE PENSION (L. 15 ART. 51)

La pension est calculée sur l'indice brut correspondant à l'emploi, grade, échelon détenu depuis 6 mois au moins au moment de la cessation des services valables pour la retraite ou bien sur la base des émoluments soumis à retenue afférents, à un grade détenu pendant 4 ans au moins au cours des 15 dernières années d'activité lorsqu'ils sont supérieurs à ceux visés au premier alinéa. Cette disposition s'applique aussi bien dans le cas de déclassement que dans le cas de mutation vers un établissement de catégorie inférieure. Il est nécessaire de déposer une demande auprès des services assurant les traitements pour en bénéficier (malgré la clause de sauvegarde qui permet le maintien de l'ancienne rémunération pendant 3 ans). Requête à formuler dans les 12 mois.

NB: l'emploi supérieur doit avoir été détenu de manière continue durant 4 ans au moins au cours des 15 dernières années d'activité, la retraite doit donc être demandée au plus tard 11 ans après la cessation de fonction dans l'emploi supérieur.

BONIFICATIONS (L. 12, 12 bis ART. 49)

Périodes fictives de services qui s'ajoutent aux services effectifs.

1. Enfants nés avant le 1^{er} janvier 2004

	Enfants légitimes, naturels ou adoptifs nés avant le 1^{er} janvier 2004 et nés ou adoptifs avant l' entrée dans la Fonction publique	Enfants légitimes, naturels ou adoptifs nés avant le 1^{er} janvier 2004 et nés ou adoptés depuis l'entrée dans la Fonction publique
Hommes	Pas de bonification	Bonification d'un an de services Si interruption pour naissance ou adoption supérieure ou égale à 2 mois. Applicable à compter du 28 mai 2003 pas de rétroactivité avant
Femmes	1 an de bonification si accouchement au cours des années d'études, antérieurement au recrutement dès lors que ce recrutement est intervenu dans 1 délai de 2 ans après l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours	1 an de bonification

NB L'enfant doit avoir été élevé pendant 9 ans au moins avant son 21^e anniversaire.

2. Enfants nés après le 1^{er} janvier 2004

Attention, les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 n'ouvrent pas droit à bonifications.

Ils peuvent donner droit à la prise en compte de la durée d'inactivité dans les services admissibles en liquidation ou à une majoration de la durée d'assurance.

Lorsque le père **et/ou** la mère a bénéficié :

- D'un temps partiel de droit pour élever un enfant,
- D'un congé parental,
- D'un congé de présence parentale,
- D'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans,

La période correspondante est prise en compte dans la pension mais limitée à 3 ans par enfant.

NB : En cas de naissance multiple, la disposition ne s'applique qu'une seule fois.

	INTERRUPTION D'ACTIVITÉ SUITE À LA NAISSANCE	PAS D'INTERRUPTION
Hommes	Prise en compte du temps non travaillé dans la limite de 3 ans/enfant	Néant
Femmes	Prise en compte du temps non travaillé dans la limite de 3 ans/enfant	Bonification de 2 trimestres si accouchement après recrutement

3. Dans le cas d'un enfant handicapé de moins de 20 ans, quelle que soit la date de naissance de l'enfant et si son taux d'invalidité est supérieur ou égal à 80 % le père et/ou la mère bénéficie d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois limité à 4 trimestres.

4. Bonification de dépaysement

Elle est égale selon le territoire d'exercice, au quart, au tiers ou à la moitié des services civils rendus hors d'Europe (congrés passés hors du territoire d'exercice déduits).

5. Bonification de campagnes militaires et services commandés

Les bénéficiaires en sont inchangés. La valeur de ces campagnes figure sur l'état signalétique des services militaires (campagne double, campagne simple, demi-campagne).

6. Bonifications pour les professeurs de l'enseignement technique, au titre du stage professionnel exigé pour avoir le droit de se présenter au concours de recrutement.

Ces bonifications permettent de porter le taux de liquidation de la pension à 80 % du traitement indiciaire au lieu de 75 %.

BONIFICATION INDICIAIRE

A ne pas confondre avec les précédentes, la BI fait partie intégrante de notre TIB (traitement indiciaire brut). La BI dépend uniquement du classement de l'établissement et de l'emploi occupé (chef ou adjoint).

ÉTABLISSEMENT	CHEF D'ÉTABLISSEMENT	ADJOINT
1 ^{re} catégorie	80	50
2 ^e catégorie	100	55
3 ^e catégorie	130	70
4 ^e catégorie	150	80

CALCUL

Au cas par cas, un simulateur de calcul est disponible sur le site : <http://retraite.gouv.fr>

PRINCIPE DE CALCUL

Dans un premier temps pour calculer « P » votre pension de retraite vous procédez en 3 étapes

- Vous calculez d'abord le nombre de trimestres liquidables « N » que vous avez acquis.
- Vous divisez le nombre obtenu par le nombre de trimestres requis l'année d'ouverture de vos droits « DSB » et vous multipliez par 75 %.
- Vous multipliez le résultat obtenu par le montant de votre traitement indiciaire brut mensuel « TB »

$$P = (N/DSB \times 75 \%) \times TB$$

Ce calcul ne tient pas compte de la décote.

La décote s'applique à la pension telle qu'elle a été calculée ci dessus si le nombre de trimestres d'assurance est inférieur à la durée requise pour avoir le taux maximal de 75 %.

Vous multipliez le nombre de trimestres manquants « d » par le taux de décote par trimestre « Co % ».

Le mode de calcul est le suivant : **1 - (Co % x d)**

Le montant de la pension après décote est donc :

$$P = (N/DSB \times 75 \%) \times (1 - (Co \% \times d)) \times TB$$

Le principe de calcul est le même en cas de surcote.

Le montant de la pension après surcote est donc :

$$P = (N/DSB \times 75 \%) \times (1 + (Co \% \times d)) \times TB$$

CLAUDE DE PÉNIBILITÉ

Les chefs d'établissement en fonction en cette qualité depuis 3 ans au moins dans un établissement classé en 3^e ou 4^e catégorie mutés sur leur demande dans un établissement d'une catégorie inférieure bénéficient du maintien de leur bonification antérieure. Il faut être âgé de 55 ans à la date de la mutation, justifié de 15 ans de services effectifs dans un emploi de direction. Le maintien de la bonification indiciaire antérieure est limité à 5 ans à compter de la date de mutation. Les chefs d'établissement doivent en faire la demande expressément dès leur nomination.

COEFFICIENT DE MINORATION OU DÉCOTE (L. 14 ART. 51 ART. 66)

Disposition applicable à compter du 1^{er} janvier 2006.

Si vous n'avez pas atteint la durée d'assurance requise (tous régimes confondus) au moment où vous ferez valoir vos droits à la retraite, une décote sera appliquée au calcul de votre pension.

Elle sera progressive pour atteindre 1,25 % par trimestre manquant en 2015. Pour y échapper il faut avoir lors du départ la durée d'assurance exigée ou l'âge exigé. Ex : en 2011, il faudra 163 trimestres ou 62 ans et 9 mois. Le nombre de trimestres manquants est plafonné à 20. La solution la moins défavorable pour l'intéressé sera retenue.

Étant précisé que la décote s'annule :

- En cas de départ à la limite d'âge du grade,
- En cas de départ pour invalidité,
- Pour les fonctionnaires handicapés à 80 % et plus

- Pendant la phase de transition (de 2006 à 2020) à un âge butoir, inférieur à la limite d'âge du grade.

C'est l'âge et l'année d'ouverture des droits qui déterminent l'âge butoir de chacun.

Progressivité de l'âge butoir et du taux de décote.

ANNÉE OUVERTURE DROIT	GÉNÉRATION AOD À 60 ANS	ÂGE ANNULATION DÉCOTE	NOMBRE DE TRIMESTRES SUR LESQUELS LA DÉCOTE S'APPLIQUE	COEFFICIENT DE MINORATION PAR TRIMESTRE EN %	COEFFICIENT DE MINORATION PAR ANNUITÉ EN %
2006	1946	61 ans	4	0,125	0,5
2007	1947	61 ans ½	6	0,25	1
2008	1948	62 ans	8	0,375	1,5
2009	1949	62 ans 3 mois	9	0,5	2
2010	1950	62 ans ½	10	0,625	2,5
2011	1951	62 ans 9 mois	11	0,75	3
2012	1952	63 ans	12	0,875	3,5
2013	1953	63 ans 3 mois	13	1	4
2014	1954	63 ans ½	14	1,125	4,5
2015	1955	63 ans 9 mois	15	1,25	5
2016	1956	64 ans	16	1,25	5
2017	1957	64 ans 3 mois	17	1,25	5
2018	1958	64 ans ½	18	1,25	5
2019	1959	64 ans 9 mois	19	1,25	5
2020	1960	65 ans	20	1,25	5

NB : La décote n'est pas applicable aux pensions de réversion lorsque le fonctionnaire décède avant la liquidation de sa pension

COEFFICIENT DE MAJORATION OU SURCOTE (L. 14 ART. 51)

Disposition applicable à compter du 1^{er} janvier 2004.

Ce dispositif majore la pension du fonctionnaire si celui-ci dépasse 60 ans ET compte une durée d'assurance supérieure au nombre de trimestres permettant d'obtenir le taux maximum.

Le coefficient de majoration est de 0,75 % par trimestre (3 % par an) avec un maximum de 20 trimestres (soit 5 ans donc 15 %).

Ex : en 2006, 156 trimestres sont nécessaires pour obtenir le taux maximum. Si le fonctionnaire totalise 160 trimestres et a 61 ans, il bénéficiera d'une surcote de 3 % (4 trimestres à 0,75 %) appliquée au montant de la pension liquidée.

CONSTITUTION DU DROIT À PENSION (L. 4, L. 5, L. 9, ART. 42, 43, 44...)

Principe général :

Pour ouvrir droit à pension de l'État, le fonctionnaire doit totaliser 15 ans de services effectifs sauf en cas de départ pour invalidité.

Si le fonctionnaire n'a pas 15 ans de services, il est automatiquement affilié au régime général de la sécurité sociale.

Services pris en compte dans la constitution du droit à pension :

- Services civils de stagiaire et de titulaire, services auxiliaires ou contractuels s'ils ont été validés (les services accomplis à temps partiels sont comptés pour leur totalité)
- Les années d'école normale, les années d'IPES effectuées depuis le 1^{er} octobre 1960 (celles effectuées avant doivent avoir été validées), les années en centre de formation PEGC, PT, PTA et CO-Psy s'il y a eu prélèvement de cotisation pour pension

- Les congés de maladie, maternité, CLD, CLM, congés de formation professionnelle
- Les congés parentaux, de présence parentale, la disponibilité pour élever un enfant de moins de huit ans
- Services militaires pris en compte même dans le cas où ils sont rémunérés par une pension militaire

NB : Dans la Fonction publique, les pensions d'invalidité sont accordées à titre définitif.

CFA (ART. 74)

Dispositif en « phase terminale ». Seuls les fonctionnaires nés avant le 31 décembre 1946 peuvent encore en bénéficier sous des conditions restreintes. Toutefois ceux qui en relèvent actuellement verront leur pension liquidée dans les conditions en vigueur à la date de l'entrée dans le congé de fin d'activité.

CPA (ART. 73)

Les personnels de direction en sont aujourd'hui exclus. Dans sa forme actuelle le texte est inapplicable tant aux chefs d'établissement qu'aux agents comptables (rappelons qu'il s'agit d'un de nos mandats syndicaux dans le cadre de la RTT). Pour les autres professions, en 2008 : Dans l'intérêt du service, en tenant compte des effectifs, peuvent être admis au plus tôt au 1^{er} jour du mois suivant leur 57^e anniversaire, les fonctionnaires justifiant de 33 ans de cotisations et 25 ans de services effectifs. Ils s'engagent à demeurer en CPA jusqu'à l'ouverture des droits à la retraite (60 ans). La CPA cesse donc sur demande au 60^e anniversaire, au plus tôt. Elle peut se poursuivre au-delà mais cessera lorsque l'agent atteindra la durée de service nécessaire à l'obtention d'une pension à taux maximal de 75 % et au plus tard à 65 ans (limite d'âge).

QUOTITÉ DE TEMPS	SERVICE	RÉMUNÉRATION
DÉGRESSIVE	<input type="checkbox"/> 80 % pendant 2 ans	6 ^e /7 ^e (85,7 %) du traitement
	<input type="checkbox"/> 60 % après	70 % du traitement
FIXE	<input type="checkbox"/> 50 %	60 % du traitement

Le temps passé en CPA est pris en compte comme les périodes de service à temps complet pour la constitution du droit à pension et pour le calcul de la durée d'assurance. Pour la liquidation, il est pris en compte au prorata de la durée des services effectués sauf si l'intéressé a demandé à cotiser à taux plein (une fois exprimée l'option est irrévocable).

La condition d'âge d'entrée dans le dispositif est progressive :

- 2004 ---> 55 ans et demi
- 2005 ---> 56 ans
- 2006 ---> 56 ans et trois mois
- 2007 ---> 56 ans et demi.

NB: Les agents en CPA pourront à leur entrée dans ce régime travailler plus que le temps partiel initialement prévu afin d'épargner du temps. Ils pourront ainsi cesser plus tôt leur activité. Le temps « libéré » sera d'une année scolaire pour les enseignants et de 6 mois pour les autres professions.

CUMUL (L. 84 À L. 88 ART. 64)

En cas de reprise d'activité au sein des 3 Fonctions publiques, le cumul pension/revenu d'activité est autorisé tant que le revenu n'excède pas 1/3 de la pension. Au-delà, la pension est écartée mais non suspendue. Il n'y a pas de limitation en cas de reprise d'activité dans le privé.

DEMANDE D'ADMISSION À LA RETRAITE

Les délais de dépôt des demandes d'admission à la retraite diffèrent d'une académie à l'autre. Il convient de **se renseigner au moins 1 an et demi avant le départ prévu**, auprès du service gestionnaire, sur la date à respecter pour éviter une interruption entre le versement du dernier traitement d'activité et le premier versement de la pension.

Le fonctionnaire doit déposer à la fois :

- Une demande d'admission à la retraite
- Une demande de pension (formulaire EPR 10)

A réception du dossier, l'administration adresse un arrêté de radiation des cadres. Une circulaire annuelle fixe habituellement un **délai de 2 mois** après la réception de cet arrêté pour qu'un fonctionnaire puisse revenir sur sa demande.

DÉPART POUR CONJOINT INFIRME OU ATTEINT D'UNE MALADIE INCURABLE (L. 24 ART. 53)

Le départ est possible avec jouissance immédiate de la pension si le fonctionnaire homme ou femme a effectué au moins 15 ans de services et si son conjoint est atteint d'une infirmité ou d'une maladie incurable le plaçant dans l'impossibilité d'exercer une quelconque profession.

DEPD

« Dossier d'examen des droits à pension »

Document communiqué par les services du rectorat au 58^e anniversaire. Il comporte tous les renseignements nécessaires pour établir les futurs droits à pension du fonctionnaire. Une estimation des droits et du montant de la pension à l'âge auquel on peut en obtenir le paiement est adressée en même temps.

Pour établir ce document, l'administration peut demander de lui fournir des informations ou des pièces ne figurant pas dans le dossier administratif :

Pièces le plus souvent demandées :

- Extrait d'acte de naissance
- Extrait d'acte de mariage pour les femmes
- État signalétique et des services militaires
- Justification de la validation des services auxiliaires

DURÉE D'ASSURANCE (L. 14 ART. 51)

Elle est égale à l'ensemble des services pris en compte dans la constitution du droit auquel s'ajoutent dorénavant les bonifications ainsi que les services validés dans un autre régime.

C'est celle qui détermine le déclenchement et le niveau de la décote ou de la surcote.

Ex. : Mme Bovary née en 1952 a été recrutée à 23 ans en 1975. Elle souhaite partir à 60 ans en 2012. Ses états de services se décomposent comme suit :

CARACTÉRISATION DE LA PÉRIODE	DURÉE D'ASSURANCE À 60 ANS EN TRIMESTRES	DURÉE LIQUIDABLE À 60 ANS EN TRIMESTRES
2 années à mi-temps de droit	8	4
33 ans à temps plein	132	132
Bonifications pour enfants nés avant 2004	8	8
TOTAL	148	144

Or en 2012, il faut 164 trimestres pour partir à taux plein, il lui manque 16 trimestres mais en 2012 la décote s'annule à 63 ans : on retiendra donc cet âge butoir pour comptabiliser les trimestres manquants (12 trimestres), situation moins défavorable pour l'intéressée. A cette date la décote est de 0,875 % par trimestre manquant (3,5 %/an). Madame Bovary subira une décote de 10,5 % sur sa pension.

Par ailleurs, en 2012, la valeur de l'annuité sera de 1,829 donc 144 trimestres soit 36 ans seront liquidés à ce taux.

INDEXATION DES PENSIONS (L. 16 ART. 51)

Désormais, les pensions ne seront plus revalorisées en fonction du barème de traitement des fonctionnaires et ne pourront plus bénéficier des avancées statutaires de leur corps d'origine. Elles seront indexées au 1^{er} janvier de chaque année par décret en Conseil d'État en fonction de l'indice des prix hors tabac.

INVALIDITÉ

Elle supprime toutes les limites restrictives.

Le droit à obtenir la pension d'invalidité est apprécié par la commission de réforme selon des modalités fixées en Conseil d'État. Mais le pouvoir de décision appartient, dans tous les cas, au ministre dont relève l'agent et au ministre des finances. Dans la Fonction publique, les pensions d'invalidité sont accordées à titre définitif.

Pensions et rentes viagères sont maintenant cessibles et saisissables.

...suite dans Direction 127