

MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE, DES
FINANCES ET DE L'INDUSTRIE

Direction du Budget

Dossier n° 6BRS04-5282

MINISTÈRE DE LA FONCTION PUBLIQUE
ET DE LA RÉFORME DE L'ÉTAT

Direction Générale de l'Administration
et de la Fonction Publique

Paris, le 23 DEC. 2004

Le Directeur Générale de l'administration
et de la Fonction publique

Le Directeur du Budget

à

Monsieur le Directeur Général des
Collectivités Locales

Monsieur le Directeur de l'Hospitalisation et
de l'Organisation des Soins

Mesdames et Messieurs les
Directeurs des Ressources Humaines

Objet : Guide d'application du décret du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique : assiette, taux de cotisation, acquisition des droits et liquidation des prestations.

Dans une lettre en date du 29 octobre dernier, la Direction générale de l'administration et de la fonction publique vous informait de l'élaboration d'un vade-mecum, destiné à apporter un certain nombre de précisions quant à l'application des dispositions du décret n° 2004-569 du 18 juin 2004 relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique, qui portent sur l'assiette, le taux de cotisation, l'acquisition des droits et la liquidation des prestations.

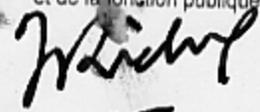
Vous voudrez bien trouver ci-joint le texte en question, qui vous est en premier lieu destiné, mais dont nous vous demandons de bien vouloir assurer la plus large diffusion possible, tant à l'égard de l'ensemble des fonctionnaires que vis-à-vis des organisations syndicales.

LE DIRECTEUR DU BUDGET



Pierre-Mathieu DUHAMEL

Le directeur général de l'administration
et de la fonction publique



Jacky RICHARD

Décret n°2004-569 du 18 juin 2004
relatif à la retraite additionnelle
de la fonction publique
Présentation des articles pour leur application

Article 1^{er} : Le régime public de retraite institué par l'article 76 de la loi du 21 août 2003 revêt un caractère obligatoire puisqu'il a pour objet d'améliorer le montant de la retraite versée aux fonctionnaires en valorisant les éléments de rémunération actuellement non cotisés au titre de la couverture vieillesse. Il est toutefois qualifié « d'additionnel » car il est indépendant du régime de retraite des fonctionnaires tel que prévu par les statuts (régime des pensions civiles et militaires de retraite pour les fonctionnaires de l'Etat et régime de la CNRACL pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers) et parce qu'il n'est pas destiné à remettre en cause le caractère « unique », (à la fois régime de base et complémentaire), largement reconnu par la jurisprudence, des régimes de pension précités.

Article 2 : L'article 2 du décret est un article essentiel puisqu'en déterminant l'assiette de cotisation, il définit le périmètre des droits susceptibles d'être acquis.

La référence à l'article L136-2 du code de la sécurité sociale :

Cette référence a été retenue pour rendre plus aisée l'appréhension par les gestionnaires employeurs du champ des « éléments de rémunération de toute nature » prévus par l'article 76 de la loi du 21 août 2003.

Pour autant, si l'ensemble des éléments de rémunération soumis à la contribution sociale généralisée se trouve ainsi compris dans le champ de l'assiette cotisable, le périmètre de ces éléments ne se limite pas à ceux qui supportent la CSG.

En effet, et ceci a été confirmé par le Conseil d'Etat lors de l'examen du projet de texte, l'article 2, en faisant référence aux éléments de rémunération « **mentionnés** » à l'article L136-2 du code de la sécurité sociale, permet de retenir un champ plus large que celui qui consisterait à se limiter aux seuls éléments de rémunération **soumis** à CSG. Il en est ainsi en particulier des fonctionnaires de l'Etat (ou le cas échéant des fonctionnaires territoriaux ou hospitaliers) « métropolitains » ou « domiens » affectés dans un TOM et qui à ce titre relèvent du régime local d'assurance maladie et ne supportent pas la CSG sur leurs rémunérations. Pour autant, les rémunérations qu'ils perçoivent intègrent des éléments « mentionnés » à l'article L.136-2 du code de la sécurité sociale. A ce titre, ces éléments entrent dans le champ de l'article 2 du texte et donc dans l'assiette de cotisation au régime additionnel.

Les éléments de rémunération soumis à CSG perçus par un fonctionnaire constituent donc une référence opérationnelle quant à l'assiette de cotisation au régime, mais il

importe pour autant vérifier, pour les éléments non soumis à CSG, s'ils entrent ou non dans la liste des rémunérations énumérée par l'article précité. Le dispositif n'est par ailleurs applicable que dès lors que lesdits éléments ne sont pas soumis à cotisation vieillesse.

Par ailleurs, il convient d'observer que les éléments de rémunération mentionnés à l'article L136-2 du code de la sécurité sociale ne sont pas limités à ceux perçus par les seuls fonctionnaires. Le Conseil d'Etat a estimé sur ce point qu'il n'était pas nécessaire de cerner expressément les éléments susceptibles de ne concerner que les fonctionnaires et que la formulation de l'article L136-2 ne pouvait entretenir de confusion à cet égard.

Les éléments de rémunération soumis à cotisation :

Sous la réserve explicitée ci-après d'une limitation de l'assiette cotisable à 20 % du traitement perçu par l'intéressé, le champ d'application de la cotisation est donc particulièrement large.

C'est ainsi que par « éléments de rémunération de toute nature perçus », il convient d'entendre non seulement l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, les primes et indemnités diverses perçues en raison des fonctions exercées, mais aussi les heures supplémentaires effectuées en raison de la qualification acquise, les avantages en nature, qu'il s'agisse ou non de la contrepartie d'une contrainte dans l'exercice des fonctions, pour leur valeur fiscale déclarée, l'intéressement, lorsqu'il existe, les indemnités de jury de concours et d'une façon générale toutes les indemnités versées par des collectivités publiques, mais non soumises à cotisation vieillesse. Ces éléments comprennent également l'indemnité complémentaire perçue par les fonctionnaires placés en cessation progressive d'activité.

En revanche, les rémunérations de nature privée, telles que des vacances ou des rémunérations à l'heure perçues dans le cadre d'interventions à caractère privé, n'entrent pas dans l'assiette de calcul des cotisations puisqu'en principe de telles rémunérations sont soumises à cotisation vieillesse du régime général et des régimes complémentaires. Une exception existe toutefois dans le cadre des fonctionnaires détachés dans des organismes dont les personnels relèvent de règles applicables au secteur privé (cf. art. 4 ci-après). Mais cette exception confirme la règle affirmée par le dernier alinéa du présent article.

Les indemnités exclues de l'assiette des cotisations au régime

Outre les remboursements de frais sur factures précités, les éléments de rémunération suivants n'entrent pas dans l'assiette de cotisation au régime :

- l'indemnité de sujétions spéciales de police, intégrée dans le calcul de la retraite par l'article 95 de la loi de finances pour 1983 n°82-1126 du 28 décembre 1982,

- l'indemnité de sujétions spéciales de la gendarmerie, intégrée dans le calcul de la retraite par l'article 131 de la loi de finances pour 1984 n°83-1179 du 29 décembre 1983,
- la prime de sujétions spéciales de l'administration pénitentiaire, intégrée dans le calcul de la retraite par l'article 76 de la loi de finances pour 1986 n°85-1403 du 30 décembre 1985 et l'article 87 de la loi de finances rectificative pour 2001 n°2001-1276 du 28 décembre 2001,
- l'indemnité de risques de la branche surveillance des douanes, intégrée par l'article 127 de la loi de finances pour 1990 n°89-935 du 29 décembre 1989,
- l'indemnité mensuelle de technicité du ministère de l'économie, des finances et de l'industrie, prise en compte pour l'acquisition d'un complément de pension par l'article 126 de la loi de finances pour 1990,
- la nouvelle bonification indiciaire, ouvrant droit à supplément de pension, prévue par l'article 27 de la loi n°91-73 du 18 janvier 1991 portant dispositions relative à la santé publique et aux assurances sociales,
- les bonifications indiciaires attribuées à certains personnels en application de textes spécifiques,
- l'indemnité de feu, attribuée aux sapeurs pompiers professionnels, prise en compte, pour le calcul de la pension de retraite servie par la CNRACL, par l'article 17 de la loi modifiée n° 90-1067 du 28 novembre 1990 relative à la fonction publique territoriale et portant modification de certains articles du code des communes,
- la prime spéciale de sujétion, attribuée aux aides soignants, instituée par l'arrêté du 29 avril 1975, ouvrant droit à un supplément de pension dans les conditions prévues par l'article 37 de la loi de financement de la sécurité sociale n°2003-1199 du 18 décembre 2003.

L'appréciation de la limite imposée à l'assiette cotisable

Les éléments de rémunération susceptibles de constituer l'assiette cotisable sont ceux effectivement perçus. Aucune cotisation ne peut être appliquée sur des éléments de rémunérations fictifs, pas plus d'ailleurs qu'à titre rétroactif, pour racheter des points correspondant à des rémunérations accessoires versées antérieurement à 2005.

Cette perception s'entend, comme pour le régime général d'assurance vieillesse, comme relative au mois de versement des éléments de rémunération par l'employeur, quel que soit l'exercice ou le mois de rattachement auquel ces éléments se rapportent (cas des rappels ou de trop-perçus).

La limite imposée à l'assiette cotisable est déterminée en fonction du traitement indiciaire brut de l'année. Elle est de 20 % de ce traitement, la base de calcul étant cumulée mois par mois de façon glissante. La fiche annexée donne des exemples de calcul de la cotisation. Le traitement indiciaire brut total s'entend strictement. Il exclut notamment la bonification indiciaire versée à certains personnels, cette dernière ne constituant pas un élément de calcul du traitement résultant du positionnement de l'agent sur la grille indiciaire de son corps.

Sauf cas particulier, le prélèvement de la cotisation salariée est opéré par l'employeur sur la rémunération du fonctionnaire.

Les rémunérations provenant d'activités privées lucratives

Lorsque, par dérogation au principe énoncé à l'article 25 de la loi du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, le fonctionnaire a été autorisé à exercer une activité privée lucrative, la rémunération qu'il tire de cette activité n'entre pas dans l'assiette de cotisation. Elle est d'ailleurs normalement passible de la cotisation à l'assurance vieillesse du régime général.

Article 3 :

Le taux de la cotisation à la charge du fonctionnaire affilié au régime est de 5 % de l'assiette cotisable, déterminée dans la limite de 20 % du seul traitement brut, en excluant notamment la NBI et les bonifications indiciaires, perçu par le fonctionnaire. L'employeur cotise pour sa part à un niveau et pour un montant égal à celui du fonctionnaire.

Article 4 :

Les fonctionnaires en position de détachement dans un emploi ne conduisant pas à pension au sens du code des pensions civiles et militaires de retraite ou du régime de la CNRACL cotisent normalement à ces régimes sur la base d'une lettre de rappel qui leur est adressée tous les six mois.

L'assiette de cotisation est représentée par le traitement brut correspondant au grade, classe et échelon détenus dans leur corps d'origine, au sein duquel ils « poursuivent » leur carrière. Compte tenu de l'interdiction faite à ces fonctionnaires d'être affiliés à un régime autre que celui des pensions civiles ou militaires ou de la CNRACL, la position de détachement dans laquelle ils se trouvent les aurait placés en situation de rupture d'égalité de traitement avec celle de l'ensemble des autres fonctionnaires, si aucun accès n'avait été prévu en leur faveur au régime additionnel, nonobstant la perception d'une rémunération régie par les règles relevant du droit privé. Dans ces conditions, le Conseil d'Etat a admis que cette particularité constituait une exception pour laquelle le rétablissement de l'égalité de traitement entre fonctionnaires ainsi que le calcul d'une

cotisation tenant compte de la rémunération effectivement perçue l'emportaient sur les autres considérations.

La solution retenue a ainsi constitué à prendre en compte l'ensemble des éléments de la rémunération brute perçus par le fonctionnaire dès lors qu'ils sont mentionnés à l'article L136-2 du code de la sécurité sociale, dont on défalque le traitement fictif correspondant aux grade, classe et échelon afférent au corps auquel l'intéressé appartient, et sur la base duquel est fondé le calcul de la cotisation « salariée » et « employeur » pour constituer des droits à pension civile ou militaire de l'affilié. C'est ce « traitement » qui sert également de base pour le calcul du plafond de 20 % prévu par l'article 2 du texte.

Les situations où les intéressés perçoivent un traitement indiciaire et des primes et indemnités dans l'emploi qu'ils occupent sans pour autant que cet emploi « conduise à pension » sont réglées de la même manière que précédemment, par référence à l'ensemble de la rémunération perçue par rapport au « traitement » dans le corps d'origine, dès lors que c'est sur ce « traitement » fictif que sont calculées les cotisations au régime des pensions civiles ou militaires.

En revanche, lorsque l'intéressé occupe un emploi conduisant à pension au sein d'une structure dont les personnels sont régis par les règles de droit privé, la rémunération qu'il perçoit et qui comporte nécessairement un traitement indiciaire - faute de quoi l'emploi ne pourrait pas conduire à pension - constitue la référence de calcul de ses droits au régime additionnel, comme pour tous les autres fonctionnaires.

Article 5 : Les fonctionnaires affiliés au régime additionnel acquièrent des droits dès le premier euro cotisé. La matérialisation de ces droits résulte de la déclaration annuelle récapitulative des cotisations versées par l'employeur pour le compte de chaque fonctionnaire identifié au titre de l'année civile considérée. Cette déclaration est adressée avant le 31 mars de l'année N+1.

Le montant des cotisations imputé au compte du fonctionnaire est converti en points en fonction de la valeur d'acquisition du point applicable à l'année de référence.

Le nombre de points acquis comporte un caractère définitif insusceptible d'être remis en cause au moment de la liquidation (jurisprudence constante de la Cour de Cassation et du Conseil d'Etat), sauf le cas particulier des révisions juridiquement fondées (rectification de déclaration par les employeurs après la liquidation, conversion erronée des cotisations en points...)

La volonté de faire en sorte que la valeur d'acquisition du point soit indépendante de l'âge du cotisant répond à la préoccupation visant à instaurer une solidarité intergénérationnelle entre les cotisants au régime, quel que soit l'âge d'entrée dans le régime. Ainsi une cotisation de 100 euros concernant respectivement un fonctionnaire

de 20 ans et un fonctionnaire de 50 ans produira, au titre d'une même année de versement, le même nombre de points.

L'absence de points gratuits :

Il n'est pas prévu que le régime attribue des points gratuits à quelque titre que ce soit. Le régime se veut en effet totalement contributif, chaque fonctionnaire bénéficiant d'une retraite en fonction du nombre de points acquis en contrepartie de son effort financier et de celui, de même ampleur, de son employeur.

L'attribution de points gratuits ne saurait au demeurant être retenue dans un régime à répartition provisionnée à 100 % où les cotisations versées sont la contrepartie des engagements du régime, matérialisés par les droits acquis par les intéressés.

Par ailleurs, il convient de tenir compte de ce que la réforme des retraites instaurée par la loi du 21 août 2003 est d'application progressive. Les fonctionnaires susceptibles de partir dans les premières années de sa mise en œuvre demeureront donc faiblement touchés par les nouvelles mesures, notamment de décote, mises en place. Ces derniers pourront même, dans certains cas au prix d'un effort limité de poursuite de leur activité, continuer à percevoir un montant de pension identique à celui auquel ils auraient pu prétendre si la réforme n'était pas intervenue.

Article 6 : Le texte résulte d'une réflexion sur le devenir des droits des fonctionnaires affiliés au régime additionnel qui ont cotisé à ce régime au cours des premières années de leur carrière et qui ont quitté la fonction publique avant d'avoir acquis les 60 trimestres de service leur permettant de se voir ouvrir un droit au régime des pensions civiles ou militaires ou au régime de la CNRACL.

La logique de fonctionnement du régime, tout comme les intentions du législateur, justifiaient de prendre en compte ces situations dès lors que des droits avaient été acquis. Une application de la loi favorable à ces catégories de fonctionnaires a donc été retenue, remarque étant faite que l'affiliation rétroactive des intéressés au régime général et à l'IRCANTEC n'a pas pour effet de remettre en cause a posteriori leur statut de fonctionnaire pendant la période.

Il convenait donc de préciser que pour ces cas particuliers - et pour faire en sorte que les points acquis puissent être conservés et produire des droits - la condition d'avoir été admis à la retraite au régime « principal » puisse être appréciée par référence au régime de base d'assurance vieillesse de la sécurité sociale au titre duquel l'intéressé a nécessairement des droits et dont la liquidation est bien entendu possible à 60 ans dès lors que la durée d'assurance tous régimes confondus¹ dont l'intéressé peut se prévaloir, répond aux conditions du régime général.

¹ Peu importe que l'ex fonctionnaire placé dans cette situation ait été ultérieurement à sa cessation d'activité dans la fonction publique affilié, dans le cadre de sa nouvelle activité, au régime général d'assurance vieillesse ou à un autre régime de base quel qu'il soit, puisque le transfert des cotisations n'a pu être opéré qu'en faveur du régime général d'assurance vieillesse et de l'IRCANTEC et que des droits ont été ouverts à ce titre dans ces régimes.

La condition d'âge minimum de 60 ans est impérative. Elle signifie clairement qu'aucune liquidation de droit direct ne peut être opérée au titre du régime additionnel avant d'avoir atteint cet âge. Les fonctionnaires dont la radiation des cadres et la date d'effet de versement de la pension seraient intervenues avant cet âge ne pourront faire valoir leurs droits au régime additionnel au mieux qu'à compter du 1^{er} jour du mois qui suit celui de leur soixantième anniversaire.

Article 7 : Le régime de retraite additionnelle de la fonction publique est un régime autonome, autofinancé. Sa création ne modifie pas la portée des dispositions du code des pensions civiles ou militaires de retraite ou du régime de la CNRACL qui demeurent dans toutes leurs composantes et notamment, comme cela a déjà été précisé, celle fixée à l'article L1 du CPCMR.

C'est le motif pour lequel, conformément à la jurisprudence, l'opération de liquidation des droits au régime additionnel ne peut être déclenchée que dès lors que le bénéficiaire potentiel en a clairement manifesté l'intention, remarque étant faite que la demande doit nécessairement être accompagnée de la date de prise d'effet souhaitée². Pour certaines catégories de fonctionnaires (militaires, agents classés dans la catégorie active, mères de trois enfants, potentiellement fonctionnaires qui entreront dans le champ des départs anticipés pour « carrières longues »), la date de prise d'effet de la retraite additionnelle ne pourra intervenir concomitamment avec la date de prise d'effet de la pension dès lors que cette dernière est anticipée par rapport à l'âge de 60 ans³.

Il appartiendra donc à ces agents de signifier à l'occasion de leur demande de liquidation de la pension civile la date de prise d'effet souhaitée pour leur retraite additionnelle, sachant que celle-ci ne peut en aucun cas intervenir avant que la condition d'âge de 60 ans prévue par la loi n'ait été remplie.

Sur un plan pratique, le formulaire de demande de liquidation de la pension civile comportera une ligne au titre de laquelle le fonctionnaire pourra faire connaître la date à laquelle il souhaitera que sa retraite additionnelle prenne effet.

En l'absence de précision sur la date, aucune liquidation ne pourra être opérée et l'intéressé devra faire une demande spécifique lorsqu'il aura pris sa décision, demande qui sera instruite par le gestionnaire du régime.

Article 8 : L'employeur déclare (et verse) dans les conditions fixées par l'article 5, au profit du « compte » du fonctionnaire, un montant de cotisations résultant du produit du

² S'agissant des fonctionnaires classés en catégorie sédentaire, cette date devrait en pratique le plus souvent correspondre à celle prévue pour la date d'effet de la pension civile.

³ La limite d'âge des fonctionnaires classés en catégorie active est le plus souvent fixée à 60 ans. Tous ceux qui atteindront cette limite d'âge seront donc placés, au regard de l'ouverture de leurs droits au régime additionnel, dans les mêmes conditions que les fonctionnaires sédentaires qui demanderont la liquidation de leurs droits à pension dès qu'ils auront atteint 60 ans, âge d'ouverture de leurs droits.

taux (10 %) appliqué à l'assiette limitée à 20 % du traitement servant au calcul des droits.

Le gestionnaire du régime convertit cette somme en points dont la valeur d'acquisition est fixée par le conseil d'administration du régime.

Le cumul des points ainsi acquis est « valorisé » par l'affectation d'un coefficient correspondant à la « valeur de service » du point en vigueur à la date de prise d'effet de la retraite.

Le montant de la rente annuelle est également fonction de l'âge atteint par le fonctionnaire lors de la prise d'effet de cette dernière. Un barème actuariel est déterminé, tenant compte de l'espérance moyenne de vie et de l'âge de référence de 60 ans au-delà duquel une application positive de la modulation est appliquée.

Ce barème, établi par le conseil d'administration, vise à prendre en compte les dates d'effet des liquidations au-delà de 60 ans. Toute prise d'effet de la pension consécutive au fait que le fonctionnaire continue pendant la période qui le sépare de son 60^{ème} anniversaire à acquérir des droits au régime additionnel du fait de la poursuite de son activité, ou qu'il ait interrompu cette dernière depuis la survenance de ce 60^{ème} anniversaire et la date de liquidation de sa pension civile, se traduit mécaniquement par un accroissement du montant de la retraite additionnelle par simple application du barème du fait de l'âge atteint au moment de la date de prise d'effet de cette prestation.

La régularisation des droits :

Lorsqu'un fonctionnaire fait valoir ses droits au régime additionnel concomitamment avec ceux obtenus au titre du régime principal, la liquidation de sa retraite additionnelle est opérée sur des bases provisoires. En effet, le fonctionnaire dans cette situation aura acquis des droits au titre de l'année au cours de laquelle il aura fait liquider sa retraite additionnelle⁴. La connaissance définitive de ces droits ne deviendra effective qu'au cours du premier trimestre de l'année N + 1 qui suit la liquidation provisoire de cette retraite.

Les versements de cotisations qui interviendront pendant le premier trimestre de l'année N + 1 en régularisation de l'année N, produiront des droits comptabilisés sur la base de l'année à laquelle ils se rapportent. Ils seront donc convertis en points en prenant comme référence la valeur d'acquisition du point de l'année N.

Pour permettre de finaliser l'acquisition des droits du fonctionnaire, l'employeur procédera au versement de sa quote-part de cotisation. Dans le cas où il existerait une impossibilité pour ce dernier de procéder au prélèvement de la cotisation

⁴ Sauf le cas où la retraite additionnelle prend effet le 1^{er} janvier de l'année mais dans ce cas, les droits définitifs ne seront néanmoins connus que dans le courant du 1^{er} trimestre de l'année.

correspondante sur la rémunération du fonctionnaire du fait de sa radiation des cadres, ce dernier acquittera sa propre contribution par prélèvement, par le gestionnaire du régime, de cette dernière sur le montant de sa retraite, à due concurrence du montant servi disponible, aussi longtemps que la dette n'est pas éteinte. En effet, un prélèvement plafonné pourrait être de nature à entraîner un étalement de la dette pendant plusieurs mois. Une telle situation ne s'accorderait pas avec un régime fonctionnant selon le principe de la répartition provisionnée.

La révision des droits :

L'article 8 autorise implicitement la révision des droits dès lors qu'il prévoit qu'une régularisation doit intervenir si des droits non connus à la date de la liquidation de la retraite additionnelle venaient ultérieurement à être révélés par l'employeur ou le fonctionnaire et que les versements correspondants des cotisations aient été opérés, dans des conditions identiques, à la nuance près d'un délai plus important que pour les cas de régularisation. En d'autres termes, il s'agit de prendre en compte des situations mises à jour au-delà du 31 mars de l'année N + 1 par rapport à l'année d'intervention de la liquidation. De tels cas, qui pourront se présenter sans pour autant qu'il y ait eu négligence de la part de l'employeur ou contrôle insuffisant de la part du bénéficiaire, devront dès lors être réglés comme suit.

1) L'année de rattachement pour l'application de la valeur d'acquisition du point sera celle au titre de laquelle l'assiette complémentaire aura été constituée. Il pourra y avoir le cas échéant des années de rattachement différentes.

2) Il sera fait application de la prescription quadriennale. Toute révision susceptible de porter sur des éléments de rémunération non pris en compte qui interviendrait plus de 4 ans après la date de prise d'effet de la retraite ne serait pas retenue.

3) La date de prise d'effet de la révision, et donc de versement de la prestation complémentaire, sera celle de la liquidation provisoire. Un rappel devra donc être effectué portant sur la période séparant la date de liquidation provisoire retenue de la date de constitution des droits complémentaires, dans la limite des quatre années susmentionnées.

Dans tous ces cas, le versement de la prestation complémentaire générée par le versement de cotisations complémentaires ne peut devenir effective que dès lors que la dette a été définitivement apurée. En aucune manière, qu'il s'agisse de la régularisation ou de révision des droits, il ne peut être fait application s'agissant de cette seule prestation complémentaire d'un barème différent de celui retenu pour la liquidation provisoire.

La fixation de la valeur du point :

La fixation de la valeur de service du point relève, à l'instar de la fixation de la valeur d'acquisition du point (cf. article 5), des prérogatives du conseil d'administration de l'établissement.

Il entre également dans les attributions de ce dernier de définir les périodicités de versement des rentes en fonction de leur montant. Une telle disposition n'aura de portée que dès lors que les rentes annuelles auront atteint un certain montant, en tout état de cause supérieur à celui défini par le décret (cf. article 9 suivant). Or, une telle situation ne se rencontrera pas au titre de l'année 2005 et en tout état de cause probablement pas avant fin 2007, début 2008, compte tenu des droits susceptibles d'être acquis pendant une période aussi limitée.

Article 9 : Les coûts de gestion d'un versement de rente selon un rythme mensuel auraient pu être considérables s'ils avaient dû concerner l'ensemble des rentes servies, en particulier durant toute la période de montée en charge du régime, et au-delà, soit pour les fonctionnaires dont l'assiette de cotisation sera restée peu élevée pendant la carrière, soit pour ceux qui disposeront d'une période d'affiliation courte.

Par référence au niveau fixé dans certains régimes complémentaires, qui sont conduits à servir des prestations correspondant à des périodes d'affiliation courtes, un seuil de rente annuelle est prévu, en dessous duquel la rente n'est pas versée, mais transformée en capital. Le seuil retenu pour l'application de cette règle est fixé à 205 € par an. Le montant du capital à percevoir sera déterminé en tenant compte de différents paramètres, et notamment de l'intégration dans le calcul de l'avantage constitué par la réversion. Le fonctionnaire placé dans cette situation conserve la qualité de retraité du régime.

C'est la raison pour laquelle le législateur a souhaité ne pas imputer au régime, au détriment des droits de la quasi-totalité de ses bénéficiaires pour l'avenir, des charges de gestion difficilement justifiables.

Article 10 : L'article 76 de la loi a ouvert aux conjoints survivants et aux orphelins le bénéfice du régime additionnel.

Le décret a prévu que les droits des conjoints survivants sont déterminés en fonction de la prestation versée au bénéficiaire de droit direct, ou des droits qu'il aurait pu obtenir au jour de son décès.

Cette disposition doit s'entendre comme permettant aux conjoints survivants de ne pas attendre d'avoir atteint eux-mêmes l'âge de 60 ans pour bénéficier de la réversion des droits de leur conjoint décédé, mais au contraire en bénéficier dès le décès de celui-ci. En cas de pluralité de mariages, un régime de partage de la réversion entre les

différents conjoints successifs est institué, chacun des conjoints survivants percevant une prestation au prorata de la durée de son union avec le conjoint décédé.

Le versement d'une prestation spécifique est également prévu en faveur des orphelins jusqu'à ce qu'ils aient atteint l'âge de 21 ans.

Le taux appliqué à la prestation de réversion est de 50 % des droits directs, celui appliqué aux prestations de l'orphelin est de 10 %. Au cas où les prestations accordées au(x) conjoint(s) et aux orphelins excéderaient le montant total des prestations correspondant aux droits acquis par l'auteur du droit, les prestations servies aux orphelins sont réduites à due concurrence de l'excédent.

Ces dispositions déterminent les principes de base de l'attribution des montants des prestations de réversion et d'orphelin.

L'ensemble des modalités de liquidation des droits est détaillé dans le cadre des dispositions figurant dans l'arrêté qui « s'inspire » des règles applicables en matière de pensions civiles et militaires de retraite. La rédaction issue de l'article 10 du décret du 18 juin oblige en effet à écrire expressément l'ensemble des modalités susceptibles de rendre le dispositif applicable.

Article 11 : Cet article énonce les principes sur la base desquels l'assiette de cotisation doit être calculée lorsqu'il existe des employeurs multiples.

Il convient en premier lieu de souligner que la notion d'employeur ne doit pas ici s'apprécier exclusivement au sens où le fonctionnaire occupe un emploi, mais au sens où un organisme lui verse une rémunération, qui n'est donc pas nécessairement constituée d'un traitement et de primes ou d'indemnités, mais qui peut prendre par exemple la forme d'une indemnité ou d'heures supplémentaires versées isolément (indemnité de jury...). Dans tous les cas, l'employeur qui verse un traitement accompagné d'éléments de rémunération de toute nature non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions, est contributeur prioritaire au régime additionnel par rapport à celui qui ne verse pas de traitement.

Plusieurs cas de figure peuvent se présenter. Au-delà du cas -simple- de l'employeur unique, le document ci-annexé présente les situations susceptibles d'être rencontrées dès lors qu'il existe plusieurs employeurs.

En aucun cas, la règle posée par l'article 11 du décret ne peut conduire à cotiser sur la base d'une assiette fictive au sens où les éléments de rémunération de toute nature n'auraient pas été perçus par le fonctionnaire ou dont celui-ci n'aurait pas bénéficié (avantages en nature).

En revanche, dès lors que le plafond de cotisation s'apprécie, pour chaque fonctionnaire, au regard de *l'ensemble* des traitements qu'il a perçus au cours de l'année civile,

l'intéressé devant être « rempli » de ses droits par rapport à la limite déterminée par ce plafond, il peut arriver qu'un employeur ayant versé un traitement soit mis à contribution sur la base d'une assiette excédant la limite de 20 % du seul traitement versé par lui.

Les droits du fonctionnaire percevant des éléments de rémunération résiduels n'ayant pas donné lieu à cotisation de la part d'employeurs multiples prévalent donc toujours sur la règle d'application du plafond pour les employeurs qui versent un traitement et des « primes » excédant le plafond appliqué à ce seul traitement.

Un tel dispositif suppose une coordination forte entre les employeurs.

L'arrêté a précisé cette disposition en retenant l'employeur principal chargé de centraliser les éléments de calcul annuel du plafond des cotisations comme étant celui qui a versé le traitement indiciaire le plus élevé au titre du dernier mois de l'année civile.

Cette référence a paru la plus à même d'alléger les contraintes ainsi imposées aux employeurs.

En cas d'employeurs successifs, il va de soi que l'employeur qui verse un traitement pour le dernier mois de l'année civile, quel que soit le montant de ce traitement, sera considéré comme employeur principal et donc chargé à ce titre de centraliser les éléments de calcul.

En cas d'employeurs simultanés, il incombe à l'employeur qui verse le traitement le plus élevé au titre du dernier mois de l'année civile de centraliser les éléments de calcul en question.

Cette procédure est dictée par la nécessité de faire en sorte que le lien entre le fonctionnaire et ses employeurs reste étroit. Or, si la question ne se pose pas en cas d'employeurs simultanés, il n'en est pas de même en cas d'employeurs successifs. Dans un tel cas, l'employeur initial du fonctionnaire n'a plus de relation directe avec ce dernier puisqu'il ne figure plus dans les cadres de son administration.

L'opération de centralisation intervenant en fin d'année, si ce n'est en début d'année suivante, seule la collectivité qui emploie le fonctionnaire à cette période est à même d'obtenir directement de sa part l'information permettant d'identifier son employeur précédent au titre de l'année considérée. Une telle procédure répond donc aussi à un souci de gestion.

En tout état de cause, conformément au décret, l'employeur chargé de la centralisation des éléments de calcul permettant la régularisation doit notifier à (aux) l' (les) autre(s) employeur(s) concernés les versements à effectuer comme résultant du calcul en question. Le bénéficiaire doit être tenu informé de cette démarche. L' (les) employeur(s) initial (aux) concerné(s) doit (doivent) alors émettre à l'encontre du

fonctionnaire une lettre de rappel correspondant au complément de cotisation « salarié » que ce dernier est tenu d'acquitter au titre l'assiette supplémentaire cotisable.

La répartition de la charge des versements complémentaires de cotisations entre employeurs supposant la connaissance précise des éléments de rémunérations entrant dans le champ de l'assiette de cotisation, indépendamment de l'application du plafond, il convient que le dispositif puisse fonctionner en toute transparence. Dès lors, au-delà des informations susceptibles d'être apportées à l'employeur « principal » par le bénéficiaire lui-même, dont l'intérêt est de veiller à la prise en compte intégrale de ses droits et non à la répartition de la charge entre employeurs, il apparaîtrait opportun qu'en fin d'exercice tout « employeur » n'ayant pas cotisé soit sur la totalité des éléments de rémunération servis (cas des employeurs n'ayant versé aucun traitement), soit sur une partie de ces derniers (cas des employeurs ayant cotisé au plafond de 20 % du traitement versé par eux-mêmes) se rapproche tout à la fois du fonctionnaire et des autres « employeurs » signalés par ce dernier.

Article 12 : Il n'existe pas de « plancher » de versement pour les cotisations. La périodicité minimale de versement prévue par le texte est d'une fois par an.

Lorsque les éléments d'information concernant les montants versés par les collectivités seront connus, à savoir dans le courant de l'année 2006, un arrêté sera pris, conformément aux dispositions de cet article, pour définir des périodicités en fonction des montants de cotisations (part salariée + part employeur) dus par les employeurs au régime.

Avant que cette opération puisse intervenir, l'arrêté, à titre provisoire, prévoit que les versements seront mensuels, de façon à ne pas fragiliser les finances du régime en l'absence de possibilité de placement financier en cours d'année de sommes dont le versement cumulé aurait pu, en l'absence de dispositions particulières, n'être effectué par les employeurs qu'en fin d'année.

Le même arrêté prévoit d'autres modalités de versement, notamment le mode de versement des cotisations par virement interbancaire.

Article 13 : Cet article traite des majorations de retard applicables aux employeurs qui ne respecteraient pas les délais qui leur sont impartis pour procéder au versement des cotisations.

La majoration se décompose en deux éléments. Le premier est applicable dès lors qu'un retard est constaté : la majoration est alors de 10 % du montant des cotisations dues et non versées à l'échéance. Le second élément tient compte du délai dans lequel la régularisation du versement est opérée.

Une « franchise » de 3 mois est accordée à partir de la date de versement prévue avant qu'une nouvelle majoration n'intervienne. Mais lorsque ce délai est écoulé, la majoration est de 0,5 % par mois écoulé depuis cette date.

L'employeur est donc astreint à la majoration de 10 % lorsque la date de versement prévue n'est pas respectée, mais il dispose de fait d'un délai de 3 mois à compter de cette date pour s'acquitter des cotisations dues ainsi majorées. A partir du troisième mois, c'est une majoration de 11,5 % qui est due, 12 % à partir du quatrième mois, etc.

La date de notification des majorations fait courir le délai de 15 jours à l'échéance duquel lesdites majorations doivent avoir été acquittées par l'employeur.

Le conseil d'administration de l'établissement dispose toutefois de la faculté d'accorder une remise intégrale ou une réduction des majorations, sous réserve que l'employeur concerné en fasse la demande expresse et qu'il se soit acquitté de la totalité des sommes dues ayant donné lieu à l'application des majorations.

En tout état de cause, une décision favorable du Conseil d'administration ne peut intervenir que dans le cas où la bonne foi de l'employeur a été dûment établie et après avis conforme de l'agent comptable de l'établissement.

La fixation des dates de versement des cotisations par les employeurs est étroitement connectée avec l'application de l'article 12 du décret.

Les années 2005 et sans doute 2006 devraient à cet égard correspondre à une période particulière d'application du dispositif. Le principe d'un versement de cotisation à périodicité mensuelle, retenu dans l'arrêté pour tous les employeurs, quels que soient les montants dus (sauf pour les mois où il n'existe aucun montant résiduel : cf. article 11 l'explication sur le processus de calcul de la cotisation) est en effet prévu à titre provisoire, dans l'attente des éléments d'information susceptibles de fonder l'arrêté prévu à l'article 12 du décret définissant les périodicités en fonction des montants dus.

Article 14 : Cet article vise à opérer une distinction quant à leur traitement entre les difficultés qui pourraient affecter le régime en raison d'un taux de recouvrement insuffisant des cotisations et celles qui résulteraient d'une évolution imprévue des paramètres du régime.

Le caractère obligatoire du régime et son confinement à la sphère publique imposent que les bénéficiaires ne subissent pas les conséquences de rentrées de cotisations aléatoires dont ils ne seraient nullement responsables. Cette volonté est renforcée par l'article 22 du décret qui prévoit qu' « au cours du premier semestre de chaque année, le conseil d'administration délibère sur un rapport de gestion détaillé relatif au précédent exercice, portant notamment sur le fonctionnement du régime, son équilibre et sur l'état du recouvrement des cotisations. Ce rapport est transmis au Parlement et rendu public ».

En d'autres termes, au-delà des procédures susceptibles d'être mises en œuvre pour recouvrer les cotisations dues, l'information communiquée au Parlement sur l'état des impayés et de l'origine des dettes revêt un caractère protecteur pour les intérêts du régime dès lors que la publicité ainsi donnée aux informations concernant l'évolution de ce dernier est de nature à constituer un système efficace d'alerte et à exercer une pression évidente sur les débiteurs pour qu'ils s'acquittent de leurs dettes.

Article 15 : Cet article décrit la procédure permanente mise en place à partir de laquelle les droits des bénéficiaires sont générés. L'employeur est au cœur du dispositif puisque les éléments d'information qu'il transmet au gestionnaire du régime le sont sous sa propre responsabilité. Le service gestionnaire a en effet pour fonction de convertir les cotisations versées au profit de chaque compte en points acquis par l'intermédiaire de la « valeur d'acquisition du point », déterminée chaque année par le conseil d'administration. Mais il n'a pas prise sur la validité des informations qui lui sont transmises et qui relèvent exclusivement de l'employeur, en particulier le champ des éléments de rémunération de toute nature non pris en compte dans l'assiette de calcul des pensions civiles et militaires de retraite ou la détermination du plafond de l'assiette pour lesquels les règles fixées par la loi du 21 août 2003, le décret du 18 juin 2004, les arrêtés prévus par le décret et le présent document explicatif peuvent en toute bonne foi faire l'objet d'une application erronée.

Il importe donc que les employeurs apportent un soin tout particulier aux calculs qui servent de fondement aux cotisations et que les fonctionnaires concernés soient à même de contrôler ou de faire contrôler ces calculs.

L'article précise que le dispositif repose sur une déclaration annuelle récapitulative de l'ensemble des cotisations versées par l'employeur pour l'ensemble des bénéficiaires qu'il rémunère. Cette déclaration globale qui permet au service gestionnaire de rapprocher les montants déclarés des montants versés est déclinée au niveau de chacun des bénéficiaires, par des comptes individualisés.

C'est le motif pour lequel il apparaît nécessaire que les données individuelles relatives à chaque agent puissent être communiquées simultanément dès lors que les paramètres qui interfèrent sur les engagements du régime, tels que l'âge du bénéficiaire, sont essentiels pour évaluer ces derniers.

La responsabilité du gestionnaire administratif est engagée pour ce qui concerne la conversion des cotisations en points, ainsi qu'en termes de calcul des droits à pension. Toute contestation portant sur ces points doit donc être adressée au gestionnaire du régime et non à l'employeur.

ANNEXE

Hypothèses d'application de l'article 11 du décret n°2004-569 du 18 juin 2004
relatif à la retraite additionnelle de la fonction publique
Calcul de l'assiette cotisable.
Articulation entre les « primes »¹ et le traitement perçus

Hypothèse n°1 : Cas d'un fonctionnaire dont l'employeur unique verse pour l'année considérée un traitement et des « primes » en deçà de 20 % dudit traitement.

L'intéressé et son employeur versent chacun la cotisation de 5 % sur l'intégralité de l'assiette représentée par lesdites primes².

Hypothèse n°2 : Cas d'un fonctionnaire dont l'employeur unique verse pour l'année considérée un traitement et des primes au-delà de 20 % dudit traitement.

Le fonctionnaire et son employeur versent chacun la cotisation de 5 % sur une assiette de primes écrêtée à 20 % du traitement. L'excédent n'est donc pas cotisable au régime.

Hypothèse n°3 : Cas d'un fonctionnaire percevant la même année de la part d'un employeur un traitement et des primes, et de la part d'un autre « employeur » au sens du I de l'article 11 du décret du 18 juin, uniquement des primes non accompagnées d'un traitement.

Dans tous les cas, l'employeur qui verse à la fois un traitement et des primes est « prioritairement » mis à contribution pour verser les cotisations dues au régime.

a) Si le montant des primes est supérieur à 20 % du traitement, cet employeur reste seul contributeur au régime, dans les conditions décrites dans l'hypothèse n°2.

b) Si le montant des primes est inférieur à 20 % du traitement (par exemple 15 %), il est alors fait appel au deuxième « employeur », celui qui verse exclusivement des primes, de telle sorte que le fonctionnaire puisse acquérir des droits à concurrence de l'assiette globale cotisable. Si le montant total des primes versées par le deuxième employeur (par exemple un montant correspondant à 3 % du traitement versé par le premier employeur), cumulé avec le montant versé par le premier employeur (15 %) reste inférieur au plafond de 20 % du traitement, l'assiette fondée sur les primes versées par le deuxième employeur est intégralement sollicitée. Cet employeur prélève alors 5 % sur

¹ Pour simplifier la démonstration, le terme « primes » sera utilisé alors que l'assiette de cotisation n'est pas réservée à ces seuls « éléments de rémunération initialement non cotisés » au titre du risque vieillesse.

² La cotisation due par le fonctionnaire est en pratique prélevée directement par l'employeur

ces 3 % constitutifs de l'assiette cotisable au titre de la contribution du fonctionnaire et il verse lui-même 5 % de 3 % au titre de sa propre contribution.

Cette opération de régularisation ne peut bien entendu intervenir qu'en fin d'année N, ou au début de l'année N+1 lorsque les éléments définitifs de rémunération perçus au titre du premier employeur sont connus. Selon les dispositions du décret (article 11, II, 2^{ème} alinéa), le premier employeur, qui verse le traitement indiciaire, est chargé de centraliser les éléments de calcul (traitement et primes), que l'autre employeur est chargé de lui communiquer. Le premier employeur notifie alors à l'autre employeur le montant des primes constituant l'assiette cotisable (3 % du traitement en l'occurrence). **Le fonctionnaire** en sera en outre informé.

c) Si le montant des primes est inférieur à 20 % du traitement au titre du premier employeur (par exemple 14 %) qu'il en est de même du montant versé par le deuxième employeur (par exemple 13 %) et que le cumul des montants (en l'occurrence 27 %) excède le plafond de 20 %, le deuxième employeur est sollicité sur la base d'une assiette de 6 % représentant la différence cotisable entre les obligations à la charge du premier employeur et celles du deuxième en considération du plafond de 20 %.

Hypothèse n°4 : Cas d'un fonctionnaire percevant un traitement et des primes de la part d'employeurs successifs.

Les deux employeurs versent chacun un traitement et des primes, ces dernières sur la base de 25 % pour le premier et sur la base de 15 % pour le second.

Avant régularisation, le premier employeur chronologique aura versé une cotisation sur la base d'une assiette de 20 % (écrêtement) des primes pendant la période d'emploi. Le second employeur aura versé une cotisation sur la base d'une assiette de 15 % des primes pendant la période d'emploi.

Supposons que le premier employeur ait versé 12 000 euros de traitement brut et donc 3 000 euros de primes, et que le second employeur ait versé 10 000 euros de traitement brut et donc 1 500 euros de primes. Les droits potentiels du fonctionnaire en termes d'assiette cotisable sont, pour l'année civile considérée de $(12\ 000 + 10\ 000) \times 20\ \% = 4\ 400$ euros. Or, l'intéressé n'aura cotisé que sur la base d'une assiette de $2\ 400$ (20 % de 12 000) + 1 500 = 3 900 euros. Le droit portant sur l'assiette différentielle est donc de 500 euros supplémentaires, sur la base desquels une cotisation doit être versée.

Dans ce cas, une cotisation complémentaire est prélevée à titre de régularisation sur la rémunération du fonctionnaire sur la base de cette assiette différentielle et, s'agissant des employeurs, la charge est répartie entre eux au prorata de la partie des primes versées non cotisées.

Au cas d'espèce, le premier employeur n'aura pas cotisé (du fait de l'écrêtement à 20 %) sur 600 euros (3 000 - 2 400). En revanche, le second aura cotisé sur la totalité des primes qu'il aura versées.

Seul le premier employeur sera donc mis à contribution à hauteur d'une assiette supplémentaire de 500 euros. Pour cet employeur, l'assiette totale représentera $(2\,400 + 500)/12\,000 = 24,16\%$ du traitement versé.

Le taux de dépassement du taux plafond de 20 % est normal puisque ce plafond joue globalement pour les rémunérations perçues de tous les employeurs.

Cette régularisation ne deviendra bien entendu effective que dès lors que les calculs définitifs auront été opérés. L'employeur qui aura versé le traitement indiciaire le plus élevé **au titre du dernier mois civil de l'année**, sera chargé de centraliser les éléments de calcul.

Hypothèse n°5 : Trois employeurs, au sens du décret versent simultanément un traitement et des primes pour deux d'entre eux, des primes exclusivement pour le troisième.

On suppose que le premier employeur verse 20 000 euros de traitement indiciaire et 6 000 euros de primes, le deuxième 10 000 euros de traitement et 1 000 euros de primes, le troisième 3 000 euros de primes.

Dans ce cas, l'opération de calcul de l'assiette de cotisation se décompose comme suit.

Avant régularisation, au titre de l'employeur 1, l'assiette de cotisation des primes sera de 4 000 euros (20 000 euros x 20 %) du fait de l'écrêtement. Au titre de l'employeur 2, l'assiette initiale sera de 1 000 euros et au titre de l'employeur 3 de 0 (pas de traitement de référence).

Dans ce cas, pour un versement global de traitement de 30 000 euros, l'assiette avant régularisation sera de 5 000 euros (4 000 euros + 1 000 euros), soit 16,66 % du traitement.

Or, le montant global des primes perçues est de 10 000 euros (6 000 + 1 000 + 3 000).

Un différentiel d'assiette de 1 000 euros subsiste donc jusqu'au niveau de l'écrêtement fixé à 6 000 euros (30 000 euros x 20 %).

Une régularisation est alors opérée et, conformément à l'article 11, II, du décret, le complément de cotisation, nonobstant celui du par le fonctionnaire lui-même, est réparti entre les employeurs au prorata des primes qui n'ont pas donné lieu à cotisation.

Dans ce cas, l'employeur 2, qui s'est acquitté d'une cotisation calculée sur la base d'une assiette constituée de l'intégralité des primes qu'il a versées, est exonéré de toute charge complémentaire.

Les employeurs 1 et 3, qui n'ont pas épuisé leur capacité respective à cotisation, se répartissent donc la charge de cette dernière sur la base d'une assiette complémentaire fixée « au prorata des primes non cotisées », à savoir 2 000 euros pour l'employeur 1 et 3 000 euros pour l'employeur 3, soit 5 000 euros au total. L'employeur 1 devra donc cotiser sur la base d'une assiette de calcul complémentaire fixée à $2\,000/5\,000 \times 1\,000 = 400$ euros et l'employeur 3 cotisera sur la base d'une assiette de $3\,000/5\,000 \times 1\,000 = 600$ euros

La régularisation opérée conduira à une assiette de 4 400 pour l'employeur 1 (22 % du traitement) - donc pour ce qui le concerne à un dépassement du plafond fixé par l'article 2 du décret au regard du traitement versé par lui seul - et à 600 pour l'employeur 3 qui, en l'absence du traitement versé, ne s'était initialement acquitté d'aucune cotisation.

La régularisation prendra la forme d'une opération unique dès lors que l'ensemble des éléments constitutifs de l'assiette sera connu (N + 1). L'employeur qui aura versé le traitement indiciaire le plus élevé, au titre du dernier mois civil de l'année, sera chargé de la centralisation et notifiera à l'autre employeur mis à contribution le montant de l'assiette cotisable.