

# La retraite des Hospitalo-Universitaires

L'hospitalo-universitaire est une espèce hybride qui ne cotisait en principe pour la retraite que sur la partie universitaire de sa rétribution. Cette anomalie contraire au bon sens qui voudrait qu'on cotise pour la retraite sur l'ensemble de ses bulletins de salaires (au besoin à travers divers caisses), était due au fait qu'on les considère dans leurs fonctions universitaires comme des fonctionnaires de l'Etat et qu'en principe on ne peut pas avoir à la fois une retraite de fonctionnaire et une autre retraite, ce qui est déjà faux à partir du moment où le fonctionnaire est par ailleurs un élu qui cotise à l'IRCANTEC pour sa retraite d'élu.

Le SNAM avait déféré cette anomalie au Conseil d'Etat qui s'était défaussé en disant que le gouvernement n'avait pas dépassé les pouvoirs qui lui avaient été conférés pour rédiger les ordonnances en disposant que la rémunération hospitalière des HU n'ouvrait pas droit à cotiser pour la retraite. Si bien que la seule solution ouverte actuellement est de considérer que la rémunération hospitalière serait une prime (!), et qu'à ce titre elle offre la possibilité de cotiser pour la retraite à hauteur de 20 % de la rémunération indiciaire universitaire.

## A) La Retraite de fonctionnaire :

Elle se calcule uniquement sur la fraction universitaire du salaire. Le PU-PH ou le MCU-PH appartenant à l'Education Nationale, étant ainsi fonctionnaire *de l'Etat*, cotise sans appartenir à aucune caisse (c'est le budget de l'Etat qui sert de caisse), contrairement aux agents de la fonction publique territoriale ou hospitalière, les deux autres fonctions publiques, qui versent leur contribution (exactement sur les mêmes bases) à une caisse de retraite : la CNRACL (Caisse Nationale de Retraite des Agents des Collectivités Locales).

Le temps n'est plus où l'on pouvait dire tout simplement que cette retraite était égale à 2 % de la moyenne mensuelle du brut universitaire des 6 derniers mois, multipliée par le nombre d'annuités, le tout restant en principe plafonné à 75 % du dernier salaire universitaire. On verra cependant qu'il en reste quelque chose. Il faut donc faire cesser de propager cette croyance selon laquelle les fonctionnaires partent avec 75 % de leur dernier salaire : c'est un plafond rarement atteint par les médecins.

Désormais le calcul devient presque aussi compliqué que celui de la sécurité sociale. Et pour cela il faut évacuer un certain nombre de préalables pour savoir de quoi on parle:

### 1) **Des dates incontournables ou presque :**

#### a) **Le Préalable des 15 ans :**

Le fonctionnaire qui n'a pas 15 ans d'activité dans la fonction publique au moment de la radiation des cadres ne peut pas bénéficier d'une pension du régime des fonctionnaires : il devient un « titulaire sans droits ». Dans ce cas ses droits sont transférés et pour nous sa pension lui sera servie par la SS (régime général) et l'IRCANTEC. Les cotisations qu'il a versées sont restituées d'abord à la SS puis à l'IRCANTEC, et comme le plus souvent, il manque des sous à l'appel, l'imprudent qui se sera fourvoyé dans cette impasse devra commencer par payer le solde à l'IRCANTEC avant de commencer à percevoir sa retraite... Il faut y avoir pensé auparavant, et surtout avoir lu le chapitre intitulé « **L'âge limite** » ci dessous, qui permet de se raccrocher aux branches.

## **b) L'Âge d'ouverture des droits à la retraite :**

C'est l'âge à partir duquel on a le droit de *commencer* à les faire valoir : 60 ans pour les sédentaires, notre cas, (55 pour les fonctionnaires classés en service actif, 50 ans s'il y a de surcroît de la dangerosité). La mère de trois enfants peut prendre sa retraite et la percevoir quel que soit son âge à partir du moment où elle a 15 ans au moins de services validés. Mais dans tous ces cas, au moins en ce qui nous concerne, il s'agit d'une retraite ridiculement faible, assise sur trop peu de trimestres.

Hormis ce cas, en tout état de cause, après plus de 15 ans d'activités comme titulaire, le fait d'être radié des cadres avant 60 ans n'offre le droit qu'à une retraite au paiement différé, qui ne commencera à être liquidée qu'à partir des 60 ans de l'intéressé.

## **c) L'âge limite :**

C'est l'âge après lequel on est mis en retraite d'office, en principe.

Il est de 65 ans pour les MCU-PH.

Pour les PU-PH, il est de 68 ans sur le plan universitaire (celui qui compte pour la retraite) ; on peut devenir consultant après 65 ans, mais c'est une autre histoire qui concerne l'hôpital.

→ Mais on peut obtenir un recul de l'âge limite de la retraite par une très vieille loi de 1936 qui prévoit deux cas :

- Une année par enfant à charge à la date de la limite d'âge dans la limite de trois ans maximum ;
- Une seule année pour le fonctionnaire qui, à l'anniversaire de ses 50 ans avait trois enfants vivants, à condition d'être apte physiquement à continuer son emploi ;
- Le cumul des deux possibilités n'est possible qu'en présence d'enfants handicapés.

Ces possibilités ont été étendues aux praticiens hospitaliers des hôpitaux généraux.

→ Enfin, si l'on n'a pas la totalité des annuités nécessaires pour atteindre la retraite à taux maximal (75 %) lorsqu'on a atteint l'âge limite, on peut, avec l'accord de sa hiérarchie, prolonger l'activité jusqu'à l'obtention des trimestres nécessaires dans la limite de dix trimestres.

## **d) La cessation progressive d'activité (CPA) :**

A l'inverse, une transition est offerte à ceux qui souhaitent une forme de pré-retraite : à partir du moment où ils ont au moins 57 ans en 2008<sup>1</sup>, et à condition de justifier de 33 années de cotisation « tous régimes » dont 25 années de service public, sous réserve de l'intérêt du service.

Cette option, irrévocable, oblige l'intéressé à partir à 60 ans. Toutefois l'activité peut être prorogée pour une durée permettant d'atteindre l'obtention d'une pension à taux maximal (75 %), au plus tard à la limite d'âge.

---

<sup>1</sup> 56 ans en 2005, 56 ans et trois mois en 2006, 56,5 ans en 2007...

Pendant la durée de la CPA, les agents exercent leurs fonctions à temps partiel selon plusieurs modalités possibles :

- Temps partiel dégressif : 80 % pendant les deux premières années avec 6/7 du traitement + des indemnités perçues auparavant ; puis jusqu'à sortie du système, 60 % de travail avec 70 % du traitement (+ indemnités)
- Temps partiel fixe : 50 % de travail rémunéré 60 % (+ indemnités)
- Les enseignants peuvent aménager la CPA pour tenir compte des conditions d'exercice : on peut donc travailler plus en entrant dans le système et récupérer ensuite, c'est à dire partir plus tôt (une année pour les enseignants, 6 mois pour les autres)

Le temps passé compte au prorata pour le calcul de la retraite (une année travaillée à 50 % compte comme 4 trimestres mais 50 % pour le montant de la pension correspondante).

## 2) **Le Calcul du montant de la retraite :**

### a) **Les éléments à prendre en compte :**

#### a. La durée de service N :

En principe, c'est le temps écoulé entre la date de votre installation dans les fonctions et la radiation des cadres (l'établissement a l'obligation de solder en fin de parcours tous les droits résiduels à congé, RTT, CET, etc... sans que cela entraîne pour autant une prolongation d'activité). On doit la distinguer de la durée de service constatée à 60 ans (DSB) qui détermine le droit au taux maximal de la pension.

Pour obtenir le taux maximal (75 %), la durée de service et de bonifications va passer de 150 à 160 trimestres de 2003 à 2008. Attention donc, pour DSB, et non N, ce qui compte n'est pas l'année de la prise de la retraite, mais **celle de vos 60 ans**, date à laquelle vous aviez le droit de prendre votre retraite.

Année des 60 ans	Trimestres nécessaires
2004	152
2005	154
2006	156
2007	158
2008	160
2009	161
2010	162
2011	163
2012	164

#### b. Les bonifications :

Elles s'ajoutent à la durée de service. Il s'agit :

##### 1. *Bonifications pour chaque enfant né ou adopté avant le 1/1/04 :*

Un an de durée de service par enfant, pour les hommes comme pour les femmes. Valable aussi pour l'enfant du conjoint ou l'enfant recueilli à condition de l'avoir élevé pendant 9 ans au moins avant son 21<sup>ème</sup> anniversaire ; mais il faut avoir interrompu son activité pendant une période CONTINUE d'au moins deux mois au titre du congé de maternité, du congé

parental d'adoption, du congé de présence parentale ou d'avoir pris une disponibilité pour élever un enfant de moins d'un an.

Cette bonification n'est plus accordée désormais aux femmes qui ont accouché pendant une période non rachetable sauf si elles ont accouché pendant leurs études et ont été recrutées dans les deux ans ayant suivi l'obtention du diplôme nécessaire pour se présenter au concours (pas de condition d'interruption...)

2. *Interruption d'activité pour enfants nés ou adoptés après le 1/1/04*

Pour les femmes comme pour les hommes, on prend en compte gratuitement (donc pas de versement de cotisations) dans le calcul de la durée de service, dans la limite de 3 ans par enfant, les interruptions d'activité prises dans le cadre du congé parental, du congé d'adoption, du congé de présence parentale, de la disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans, de l'interruption partielle d'activité (temps partiel de droit pour raisons familiales à 50, 60, 70 ou 80 %). Exclusion donc des naissances survenues hors du statut de fonctionnaires.

3. *Majoration de durée d'assurance pour les femmes :*

6 mois par enfant né à partir du 1/1/04 pour celles qui n'interrompent pas leur activité au delà de la durée légale du congé de maternité. C'est pourquoi, elle ne peut être cumulée avec la précédente

4. *Majoration de durée pour les parents d'enfant handicapé :*

Les parents qui ont élevé à leur domicile un enfant gravement handicapé (80 % minimum) bénéficient d'une majoration de durée d'assurance d'un trimestre par période d'éducation de 30 mois ( ?) jusqu'au 20<sup>ème</sup> anniversaire de l'enfant ;

5. *Majoration pour nombre d'enfants :*

10 % pour trois enfants élevés pendant 9 ans. Pour les hommes comme pour les femmes. 5 % par enfant supplémentaire. Cette majoration ne peut avoir pour effet de porter la pension à un niveau supérieur au dernier traitement indiciaire.

c. *Validation des services non-titulaires :*

Les DRH des CHU intelligents proposent l'affaire aux impétrants le jour de leur nomination : ne surtout pas la refuser ! Sinon, on peut toujours prendre les devants par une demande par recommandé AR ce qui permettra de solder l'affaire plus tard, mais en fonction des échelons acquis au jour de la demande.

1. *La titularisation a lieu à partir de 2004*

On valide dans les deux ans de la titularisation et au tarif des échelons à la date de la demande ;

2. *La titularisation est antérieure à 2004 :*

On peut demander à valider les services d'auxiliaires jusqu'au 31 décembre 2008, malheureusement au tarif des échelons à la

date de la demande. C'est pourquoi il fallait accepter l'affaire lorsqu'on la propose le jour de la nomination.

d. Surcote du temps partiel (rien à voir avec j):

A partir de janvier 2004 on peut demander à surcotiser 4 trimestres de temps partiel en tps plein, à nos frais.

e. Périodes gratuites :

1. Le service national ;
2. Les interruptions d'activité pour enfants nés ou adoptés après 2004.

f. Rachat des années d'études :

Les périodes d'études accomplies dans un établissement d'enseignement supérieur ou une école technique supérieure sanctionnée par la réussite à un diplôme post baccalauréat (ou l'admission aux grandes écoles), même si c'est sans rapport avec l'activité finale sont rachetables.

g. La prolongation d'activité pour insuffisance d'annuités:

L'article 69 de la loi 2003-775 prévoit que les fonctionnaires qui ont atteint l'âge limite de la retraite sans avoir obtenu les annuités nécessaires pour prétendre aux 75 %, *peuvent*, en accord avec leur hiérarchie, être prolongés jusqu'à concurrence de l'obtention des 75 % dans la limite de 10 trimestres.

h. Durée d'assurance tous régimes :

Cette durée doit cumuler les trimestres qu'on a pu acquérir tant dans la fonction publique que dans les autres activités et c'est elle qui déterminera si l'on bénéficiera d'une surcote ou qu'on subira une décote.

i. La décote :

Si l'on n'a pas atteint la durée d'assurance requise au a) tous régimes confondus au moment où l'on fait valoir ses droits à la retraite, on subit une minoration de 0,125 % par trimestre manquant pour obtenir les 75 %. La décote augmentera progressivement (de 0,125 % par trimestre) pour atteindre 1,25 % par trimestre manquant... en 2015.

Il n'y a pas de décote, évidemment, si l'on part à la limite d'âge (65 ans).

On a prévu une période transitoire, valable jusqu'en... 2020, date d'ouverture des droits, dont vous trouverez un extrait jusqu'en 2012 au chapitre des modes de calculs

j. La surcote :

A l'inverse, si après 60 ans on travaille au delà du nombre d'années nécessaires (tous régimes confondus) pour obtenir le taux maximal, on bénéficie d'une surcote de 0,75 % par trimestre (3 % par an) dans la limite de 20 trimestres (plafonnement à 15 %).

Vous en savez assez désormais pour pouvoir calculer votre retraite.

**b) Mode de calcul :**

Trois cas peuvent se présenter :

**a. Calcul de la retraite sans décote ni surcote :**

Si vous avez pile 152 trimestres en 2004, 154 en 2006,... 160 en 2008, année d'ouverture de vos droits (60 ans), votre pension P vaut :

$$P = \left( \frac{N}{DSB} \times 75\% \right) \times TB$$

N = nombre de trimestres acquis + bonifications le jour de la retraite ;  
 DSB = nombre de trimestres requis l'année d'ouverture des droits (60 ans) ;  
 TB = traitement brut indiciaire mensuel des 6 derniers mois.

C'est ce qui reste de l'ancien calcul qui faisait plafonner les fonctionnaires à 75 % de leur dernier traitement indiciaire.

**b. Calcul de la pension avec décote :**

**En vigueur à partir du 1/1/06**

Si vous ne remplissez pas ces conditions (par défaut), c'est à dire :  
 Nombre de trimestres inférieur à celui requis pour le taux maximum l'année de l'ouverture des droits (60 ans), selon le tableau ci-dessous, votre pension sera :

$$P = \left( \frac{N}{DSB} \times 75\% \right) \times [1 - (Co\% \times d)] \times TB$$

Etant entendu qu'il n'y a pas décote si l'on continue à travailler au delà de l'âge limite indiqué dans la dernière colonne, cet âge étant prévu pour coïncider avec les 65 ans en 2020.

N = nombre de trimestres acquis + bonifications le jour de la retraite ;  
 DSB = nombre de trimestres requis l'année d'ouverture des droits (60 ans) ;  
 TB = traitement brut indiciaire mensuel des 6 derniers mois  
 d = nombre de trimestres manquants  
 Co% = décote qui s'apprécie selon le tableau ci-dessous :

Année d'ouverture des droits	Trimestres nécessaires pour taux maxi (75 %)	Décote par trimestre manquant	Âge limite (pas de décote)
2006	156	0,125 %	61 ans
2007	158	0,25 %	61,5 ans
2008	160	0,375 %	62 ans
2009	161	0,5 %	62,25 ans
2010	162	0,625 %	62,5 ans
2011	163	0,75 %	62,75 ans
2012	164	0,875 %	63 ans

Ainsi, un fonctionnaire qui a 60 ans en 2008 et qui veut alors prendre sa retraite avec 158 trimestres a une décote de  $CO \% = 2 \times 0,375 = 0,75 \%$ .

**c. Calcul de la pension avec surcote :**

**En vigueur dès le 1/1/04.** Il faut réunir les conditions suivantes :

- ▶ Avoir plus de 60 ans (à partir du 1/1/04)
- ▶ Avoir cotisé TOUS REGIMES CONFONDUS plus de trimestres que le nécessaire pour être à 75 %

En pratique, elle vaut 0,75

% par trimestre (3 % par an). Co % = 0,75 %.

d = nombre de trimestres supplémentaires

$$P = \left( \frac{N}{DSB} \times 75\% \right) \times [1 + (Co\% \times d)] \times TB$$

Année des 60 ans	Trimestres nécessaires
2004	152
2005	154
2006	156
2007	158
2008	160
2009	161
2010	162
2011	163
2012	164

**d. Limite des effets de la surcote et de la décote :**

La surcote ne peut avoir pour effet de faire en sorte que la pension dépasse le montant du dernier salaire indiciaire.

Quant à la limite de la décote, c'est un chef d'œuvre de l'imagination administrative. Le voilà dans toute sa beauté de rond de cuir : c'est ce qu'on appelle « la valeur du minimum garanti ». Elle est révisée chaque année en fonction de l'évolution des prix hors tabac. Ainsi sa valeur en 2013 sera celle de l'indice 227 au 1/1/04 augmentée de l'inflation des années 2004 à 2013 !

Pensions liquidées en	Pour 15 ans de service effectif, le montant minimal de pension vaut :	Du montant correspondant à la valeur au 01/01/04 de l'indice majoré (augmenté de l'inflation future)...	Fraction augmentée de...	Par année supplémentaire de service effectif de 15 ans à...	Et par année supplémentaire au-delà de cette dernière durée jusqu'à 40 années, de...
2003	60,0 %	216	4 points	25 ans	Sans objet
2004	59,7 %	217	3,8 points	25,5 ans	0,04 point
2005	59,4 %	218	3,6 points	26 ans	0,08 point
2006	59,1 %	219	3,4 points	26,5 ans	0,13 point
2007	58,8 %	220	3,2 points	27 ans	0,21 point
2008	58,5 %	221	3,1 points	27,5 ans	0,22 point
2009	58,2 %	222	3 points	28 ans	0,23 point
2010	57,9 %	223	2,85 points	28,5 ans	0,31 point
2011	57,6 %	224	2,75 points	29 ans	0,35 point
2012	57,5 %	225	2,65 point	29,5 ans	0,38 point
2013	57,5 %	227	2,5 point	30 ans	0,5 point

On est donc passé d'une retraite très facile à calculer (2% de la moyenne des 6 derniers mois multiplié par le nombre d'années, plafonné à 75 %) à une à une retraite visant à tourner autour des 75 % en question, mais en tenant compte du nombre de trimestres

nécessaires à 60 ans pour avoir les 75 %, aggravés par une décote ou, plus rarement améliorés par une surcote.

## **B) La retraite additionnelle de la Fonction Publique :**

Voici apparaître la première brèche dans l'impossible attitude des pouvoirs publics qui ne voulaient pas que les Universitaires cotisent sur leurs émoluments hospitaliers.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005, on a créé un régime à gestion paritaire, par répartition provisionnée, et par points. Il concerne l'ensemble des rémunérations non pris en compte dans l'assiette du calcul de la pension de fonctionnaire, à hauteur de 20 % de l'échelon indiciaire (de la fonction publique).

Les cotisations à taux égal employeur-employé se montent à 5 % des émoluments pour chacune des deux parties (décret 2004-569 – arrêté du 26/11/04). On en sort par une rente mensuelle au plus tôt à 60 ans, en principe.

Il faudra bien sûr étendre le dispositif à toute l'activité rémunérée de l'hospitalo-universitaire non prise en compte dans la pension de la fonction publique: du pain sur la planche pour l'action syndicale.

J.-C. Wagner