

## Le saviez-vous ?

Le métier d'enseignant devient de plus en plus difficile. Tout le monde le sait, y compris en dehors de notre profession comme le montre la baisse du nombre de candidats aux différents concours de recrutement depuis plusieurs années. Dans ces conditions, il n'est pas étonnant que beaucoup de collègues choisissent de faire une **pause dans leur carrière**. Le plus souvent, parce qu'il faut bien vivre, non pas en se mettant en disponibilité mais en optant pour une ou plusieurs années de travail à temps partiel. De quoi souffler un peu, recharger les batteries comme on dit de façon imagée, retrouver l'entrain qui permettra de repartir pour une nouvelle période de travail à temps plein.

Mais ce choix a une conséquence qu'il faut bien intégrer ! Comme la pension civile, c'est-à-dire les cotisations retraite, est prélevée sur la rémunération perçue, un enseignant à temps partiel ne cotise pas autant qu'un enseignant à temps plein, ce qui impacte la durée retenue pour la liquidation de la retraite. Ainsi, un collègue travaillant à 50 % pendant une année sera réputé avoir cotisé 50 % du temps de l'année, soit 2 trimestres et non pas 4. En conséquence, pour pouvoir partir avec une retraite à taux plein, il devra travailler 2 trimestres de plus. **S'accorder la possibilité de souffler dans l'immédiat revient donc à devoir travailler plus longtemps**. Logique, mais plutôt décourageant pour qui raisonne à long terme.

Heureusement, l'Etat a prévu dans la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites dans la fonction publique quelques dispositifs permettant d'atténuer cet inconvénient. Le plus connu est la possibilité de racheter jusqu'à 3 années d'étude à un prix, hélas, prohibitif pour beaucoup. Il y a aussi la **possibilité de demander à surcotiser** en versant une pension civile calculée sur la base d'un traitement à temps plein. Comme le stipule l'article 2 du décret n° 2003-1307 du 26 décembre 2003, cette option de surcotisation ne permet le gain que de 4 trimestres sur l'ensemble de la carrière, sauf pour les fonctionnaires handicapés dont l'incapacité permanente est au moins de 80 % pour lesquels le gain possible est porté à 8 trimestres.

La demande de surcotisation doit être déposée en même temps que la demande d'autorisation de travail à temps partiel ou de son renouvellement. Elle est irrévocable. Le montant du taux de surcotisation est l'addition du taux de cotisation salariale multiplié par la quotité de temps travaillé et de la somme du taux de cotisation salariale et du taux de cotisation patronale multipliée par la quotité de temps non travaillé. Il suffit ensuite de multiplier ce taux par le traitement indiciaire brut à temps plein pour obtenir le montant de la surcotisation. **Un procédé léonin, puisqu'il fait payer par l'enseignant la cotisation patronale sur le temps non travaillé !** Grand seigneur, l'Etat a accepté d'atténuer (un peu) ce surcoût en prenant à sa charge 20 % de la cotisation portant sur le temps non travaillé. La formule de calcul est donc la suivante :

**Taux de cotisation** =  $(11,10 \times QT) + (80\% \times [11,10 + 30,65] \times QNT)$  avec QT correspondant à la quotité travaillée, QNT correspondant à la quotité non travaillée, 11,10 au taux de cotisation salariale et 30,65 au taux de cotisation patronale

**Montant de la cotisation** = taux de cotisation x traitement indiciaire brut à taux plein

Ainsi, pour un certifié au 10<sup>ème</sup> échelon travaillant à mi temps pendant un an et touchant donc 1.473,76 euros bruts, la cotisation normale serait de 163,58 euros par mois pour 2 trimestres retenus et la surcotisation serait de 655,82 euros par mois pour 4 trimestres retenus. Une somme 4 fois plus importante pour une durée retenue 2 fois plus grande ! Le jeu en vaut-il la

chandelle ? Ce n'est pas sûr, et **ce n'est certainement pas involontaire de la part de l'Etat qui préfère épuiser ses agents plutôt que de leur permettre d'exercer leurs missions dans des conditions optimales...**

*(Pour information, les taux de surcotisation sont les suivants : 15,56 % pour un agent exerçant à 80 %, 17,79 % pour un agent exerçant à 70%, 20,02 pour un agent exerçant à 60% et 22,25 % pour un agent exerçant à 50 %)*