

Ce document s'adresse en priorité aux salariés de l'UES CASA, dans la mesure où certains dispositifs décrits leurs sont applicables. Toute exploitation ou reproduction est interdite sans l'autorisation de la CFTC Crédit Agricole SA et filiales



Guide de la Retraite

A l'attention des salariés de l'UES CASA

Version au 20 novembre 2025

TOUT SAVOIR POUR BIEN PRÉPARER VOTRE RETRAITE GRÂCE À LA CFTC

Les médias, les politiques, les syndicats, vos collègues, votre famille, vos amis, vos voisins, bref, tout le monde parle de la Retraite depuis plusieurs semaines et de la réforme 2023. En plus, c'est un sujet complexe, difficile à comprendre ...

Mais ma retraite à moi, comment puis-je connaître son montant, savoir quand je vais pouvoir la prendre, ce qui est prévu au sein de mon entreprise, l'UES CASA ?

Rassurez-vous, la CFTC est là pour vous aider à franchir une étape importante de votre vie en vous fournissant les informations pratiques nécessaires pour comprendre et préparer au mieux votre départ en retraite.

Ce guide vous aidera à comprendre le système de retraite français et vous guidera dans les démarches à entreprendre :

- Anticiper pour bien préparer votre départ à la retraite ;
- Trouver des éléments de réponses à toutes vos questions ;
- Initier vos démarches chez CASA ;
- Liquidier vos droits, l'année de votre départ ;
- Accomplir toutes les autres démarches dans le cadre de votre départ en retraite (retraite supplémentaire, épargne salariale, mutuelle santé, association des retraités, cadeau CSE, comptes formation et restaurant d'entreprise, etc...).

En France, la pension de retraite se compose de :

- La retraite de base obligatoire = MSA pour les salariés de l'UES CASA ;
- La retraite complémentaire obligatoire AGIRC-ARRCO = Agrica Alliance Professionnelle pour les salariés de l'UES CASA.

Pour compléter votre retraite, en tant que salarié de CASA, vous bénéficiez :

- d'une retraite supplémentaire : Agrica / CCPMA, transformée depuis le 1^{er} juillet 2022 en PER Agrica (Plan d'Epargne pour la Retraite),
- d'un PERCOL Amundi et bien-sûr votre PEE Amundi.

Sommaire

Votre retraite en 5 points clés

1. Le calcul de votre retraite (base et complémentaire)
2. A quel âge pourrez-vous partir en retraite ?
3. Votre droit à l'information sur votre retraite
4. Les avantages liés aux enfants
5. Votre retraite supplémentaire et votre épargne salariale

p 4

p 5

p 6

p 10

p 11

p 13

Bien préparer sa fin de carrière et son départ en retraite

1. Analyser et faire rectifier ses droits à la retraite
2. Déterminer sa date de départ en retraite
3. Le cas échéant, racheter des trimestres
4. Aménager son temps de travail avant la retraite :
 - Temps partiel bonifié
 - Retraite progressive
 - Congé de fin de carrière (CFC)
5. Contrôler son solde de tout compte (et sa fiscalité)

p 14

p 15

p 16

p 16

p 18

P 18

P 19

P 21

Vos démarches dans le cadre du départ en retraite

1. Initier votre démarche auprès de CASA
2. Demander votre retraite auprès de la MSA et Agrica
3. Autres démarches :
 - compte CPF, cadeau CSE, PEE et PERCOL,
 - PER Agrica, mutuelle santé, compte restaurant, ass. retraités

p 23

p 24

p 24

p 25

p 26

Annexes

1. Sites internet
2. Glossaire
3. Calcul de la retraite des salariés, décote, surcote
4. Barème de rachat de trimestres retraite
5. Le rachat de trimestres pour les jeunes
6. Tout savoir sur le Plan d'Épargne pour la Retraite

p 27

p 27

p 28

p 31

p 33

p 35

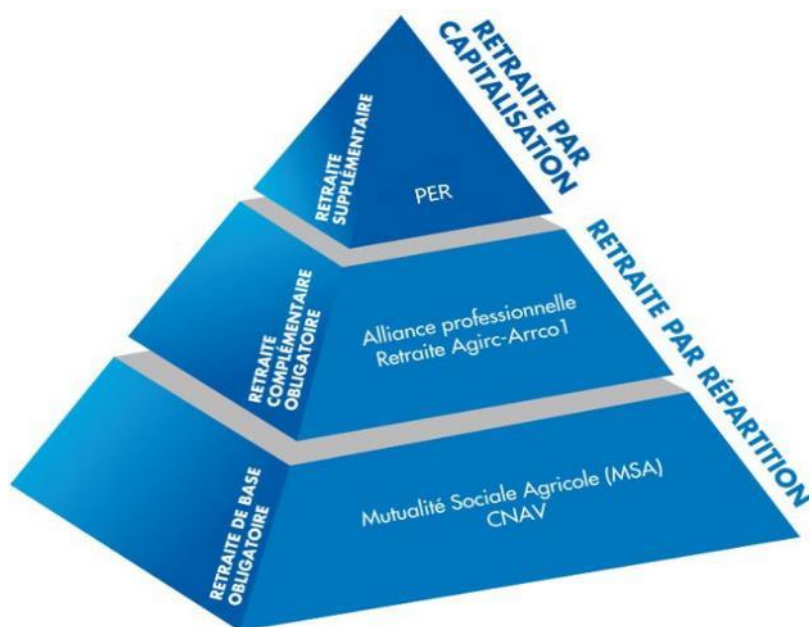
P 37

Votre retraite en 5 points clés

- 1- Le calcul de votre retraite (base et complémentaire)
- 2- A quel âge pourrez-vous partir en retraite ?
- 3- Votre droit à l'information sur votre retraite
- 4- Les avantages liés aux enfants
- 5- Votre retraite supplémentaire et votre épargne salariale

1- Le calcul de votre retraite

Le montant de votre retraite est un cumul des régimes de retraite auxquels vous cotisez tout au long de votre carrière professionnelle. On distingue la **retraite obligatoire par répartition** et la **retraite supplémentaire par capitalisation**. La retraite obligatoire se décompose en retraite de base et retraite complémentaire ; si vous avez cotisé à différents régimes, vous cumulerez différentes pensions de base et complémentaires.



Le régime de base des salariés est un régime en « annuités » : la pension de retraite est calculée sur la base du salaire annuel moyen des 25 meilleures années et de la durée de cotisation dans la limite d'un certain plafond. Les salariés de l'UES CASA dépendent de la **MSA salarié** qui est un régime aligné sur le régime général (CNAV / Assurance Retraite).

Si le salarié a été précédemment affilié à l'Assurance Retraite, c'est la MSA salarié qui versera la retraite sur la base de l'ensemble de la carrière cotisée à l'Assurance Retraite et à la MSA salarié.

La retraite complémentaire des salariés se calcule en « points » : elle est égale au nombre de points acquis multiplié par la valeur du point à la date de départ en retraite. C'est la retraite Agirc-Arrco. Les salariés de l'UES CASA dépendent d'**AGRICIA Alliance Professionnelle** qui est une institution de retraite **Agirc-Arrco**, à même de verser la retraite complémentaire sur l'ensemble des droits Agirc-Arrco acquis sur toute la carrière.

2- A quel âge pourrez vous partir en retraite ?

Au 1er avril 2023, l'**âge légal** à partir duquel vous pourrez toucher une retraite de base est de 62 ans.

La réforme 2023 qui entre en vigueur au 1^{er} septembre 2023, prévoit d'augmenter cet âge progressivement de 3 mois par an pour atteindre 64 ans pour la génération née en 1968. Les premiers actifs concernés par la réforme sont ceux nés à partir du 1^{er} septembre 1961 (cf. tableau ci-dessous).

Pour bénéficier **d'une retraite de base à taux plein** (sans décote), il faut justifier d'une certaine durée de cotisation, exprimée en trimestres : 167 par exemple, pour les personnes nées en 1959. Là aussi, la réforme 2023 prévoit d'augmenter la durée d'assurance requise (cf. tableau ci-dessous). Si vous n'avez pas le nombre de trimestres requis, votre retraite de base sera minorée, à moins de différer votre départ jusqu'à l'obtention de tous vos trimestres. En tout état de cause, vous pourrez bénéficier d'une **retraite à taux plein à 67 ans** (âge taux plein automatique)

Age et trimestres requis pour un départ à taux plein avant et après réforme 2023

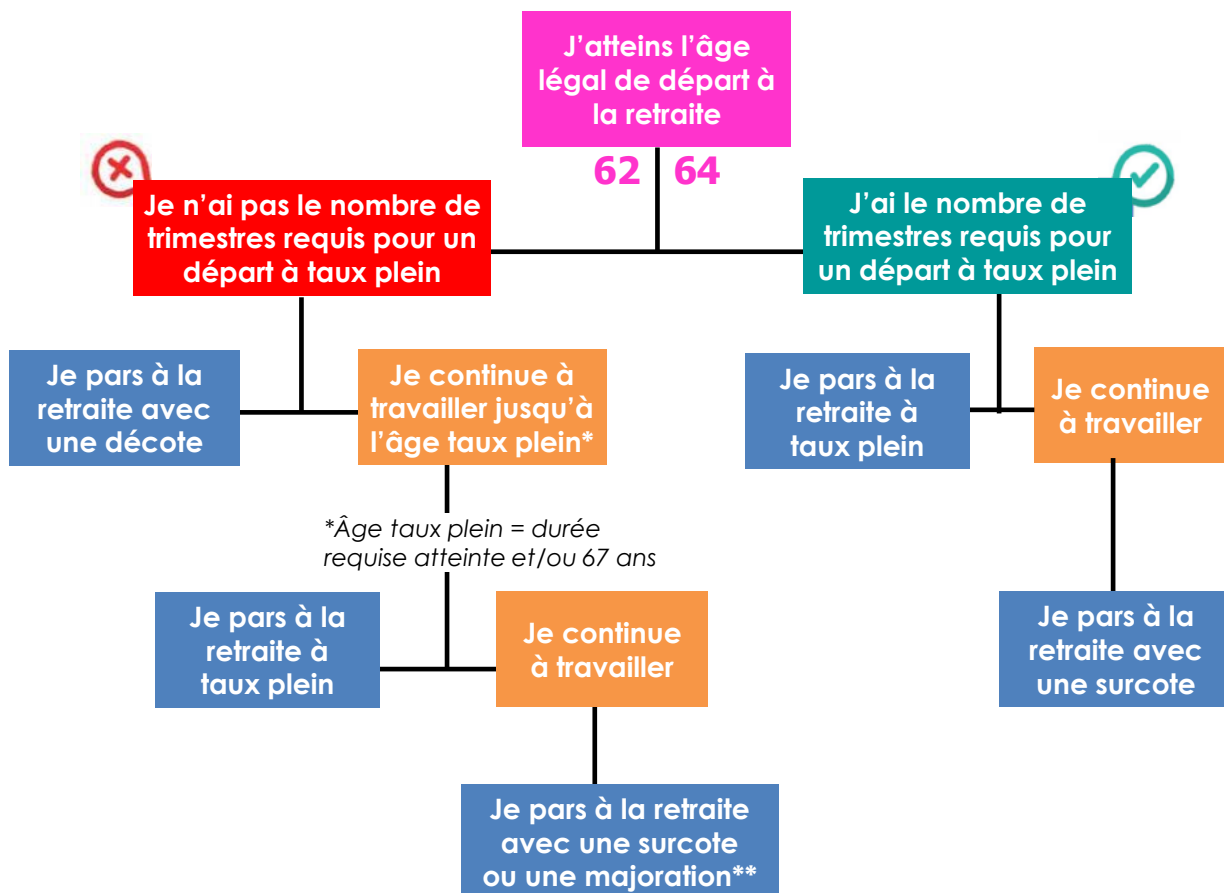
Age légal de départ en retraite		Date de naissance	Durée d'assurance requise (en trimestres)	
Avant réforme	Après réforme		Après réforme	Avant réforme
62 ans	62 ans	1955, 1956, 1957	166	166
	62 ans	1958, 1959, 1960	167	167
	62 ans	Du 01/01/1961 au 31/08/1961	168	168
	62 ans 3 mois	Du 01/09/1961 au 31/12/1961	169	168
	62 ans 6 mois	1962	169	168
	62 ans 9 mois	1963	170	168
	63 ans	1964	171	169
	63 ans 3 mois	1965	172	169
	63 ans 6 mois	1966	172	170
	63 ans 9 mois	1967	172	171
	64 ans	A partir de 1968	172	172

Le saviez-vous ?

Décote temporaire sur la retraite complémentaire Agirc-Arrco en cas de départ l'année du taux plein : depuis le 1^{er} janvier 2019, les salariés du privé qui font valoir leurs droits à la retraite complémentaire Agirc-Arrco dès l'atteinte de leur taux plein (que ce soit à l'âge légal ou après) subissent une décote temporaire de **10% pendant 3 ans sur la part complémentaire**. Pour ne pas être pénalisé, les salariés peuvent reculer leur départ et travailler 4 trimestres de plus que la date taux plein.

Avec la réforme des retraites 2023 et le recul de l'âge de départ à la retraite, cette décote temporaire pourrait disparaître, notamment pour les salariés touchés par la réforme. A suivre.

Les différentes situations de départ en retraite (hors carrières longues et autres situations particulières)



Les décotes et surcotes (avant et après l'âge taux plein)

Dès lors que vous avez atteint l'âge légal, vous pouvez partir à la retraite. Mais si vous n'avez pas atteint le nombre de trimestres requis en fonction de votre date de naissance ou bien l'âge de 67 ans (âge taux plein automatique), votre pension de retraite subira une **décote à vie dans le régime de base** (1,25% par trimestre manquant + impact sur la durée d'assurance) **mais aussi dans le régime complémentaire** (1% par trimestre manquant - à ne pas confondre avec la décote temporaire en cas de départ l'année du taux plein).

Si vous partez après la date de l'âge taux plein, celle-ci bénéficiera d'une **surcote à vie dans le régime de base** (1,25% par trimestre supplémentaire). Il n'y a pas de surcote dans le régime complémentaire (sauf surcote temporaire pendant 1 an si vous décalez d'au moins 2 ans votre départ en retraite) ; toutefois, vous allez majorer votre retraite complémentaire avec l'acquisition de nouveaux points.

➔ Voir détail en annexe sur le calcul de la retraite, la décote et la surcote

Partir avant l'âge légal

Il est possible de partir avant l'âge légal dans les situations suivantes :

- **Dès 55 ans**, à taux plein, en cas **de handicap**, sous réserve de :
 - avoir exercé une activité en étant atteint d'une incapacité permanente d'au moins 50%
 - avoir la qualité de travailleur handicapé (RQTH) pour les période avant 2016. Cette qualité n'est plus requise pour les périodes postérieures au 31 décembre 2015.
 - justifier une certaine durée d'assurance avec un handicap,
 - et justifier d'une certaine durée d'assurance cotisée avec un handicap ;
- **Dès 60 ans**, à taux plein, en cas **d'incapacité permanente d'au moins 10 % suite à accident du travail** (accident de trajet exclu) **ou maladie professionnelle** ;
- **Dès 62 ans**, à taux plein, en cas **d'invalidité ou d'inaptitude** reconnue par le médecin conseil de l'assurance maladie ;
- **Utilisation de points du compte professionnel** (possibilité de partir jusqu'à deux ans avant l'âge légal mais le dispositif étant récent, personne ne peut encore s'en prévaloir en intégralité) ;
- **Carrières longues : la réforme 2023 prévoit un départ anticipé, sous réserve d'avoir cotisé 172 trimestres (43 années), à partir de :**
 - **58 ans** pour les personnes qui ont 4 ou 5 trimestres avant la fin des **16 ans***,
 - **60 ans** pour les personnes qui ont 4 ou 5 trimestres avant la fin des **18 ans***,
 - **62 ans** pour les personnes qui ont 4 ou 5 trimestres avant la fin des **20 ans***,
 - **63 ans** pour les personnes qui ont 4 ou 5 trimestres avant la fin des **21 ans***.

Pendant la phase intermédiaire de la réforme, une progressivité des âges et des durées va s'appliquer. **Le tableau page suivante reprend la progressivité pour les personnes qui ont 4 ou 5 trimestres avant la fin des 20 ans.**

**5 trimestres cotisés avant la fin de l'année civile des 16, 18, 20 ou 21 ans ou 4 trimestres si la personne est née au cours du 4^{ème} trimestre*

Age et trimestres requis si 4 ou 5 trimestres validés avant la fin des 20 ans ou des 21 ans (personnes nées avant septembre 1961 non concernées)

D'après simulateur info-retraite : [Réforme des retraites - suis-je concerné\(e\) ? \(info-retraite.fr\)](https://info-retraite.fr)

Date de naissance	Age de départ		Trimestres requis
	4/5 trimestres avant 20 ans	4/5 trimestres avant 21 ans	
Du 01/09/1961 au 31/12/1961	60 ans	62 ans 3 mois	169
Du 01/01/1962 au 31/12/1962	60 ans	62 ans 6 mois	169
Du 01/01/1963 au 31/08/1963	60 ans	62 ans 9 mois	170
Du 01/09/1963 au 31/12/1963	60 ans 3 mois	62 ans 9 mois	170
1964	60 ans 6 mois	63 ans	171
1965	60 ans 9 mois	63 ans	172
1966	61 ans	63 ans	172
1967	61 ans 3 mois	63 ans	172
1968	61 ans 6 mois	63 ans	172
1969	61 ans 9 mois	63 ans	172
A partir de 1970	62 ans	63 ans	172

Bon à savoir : carrière longue et surcote, est-ce compatible ?

Oui et non. Si vous rentrez dans le dispositif "carrière longue", la possibilité d'un départ à la retraite à 60 ans est un départ anticipé avant l'âge légal.

En parallèle pour bénéficier de la surcote, vous devez avoir atteint l'âge légal de départ à la retraite et le nombre de trimestres nécessaires pour un départ à taux plein.

Ainsi, **seuls vos trimestres acquis après l'âge légal de départ à la retraite seront pris en compte dans le calcul de votre surcote** pour augmenter votre pension de retraite.

Partir progressivement en retraite

En fin de carrière, vous pourrez diminuer votre temps de travail en entreprise grâce au temps partiel aidé (à partir de 60 ans) ou en bénéficiant de la retraite progressive (à partir de 60 ans si vous avez cotisé au moins 150 trimestres) ou encore en utilisant vos jours de CET. Ces options vous sont détaillées plus loin.

3- Votre droit à l'information retraite

Tous les actifs bénéficient d'un droit à l'information sur la retraite :

- Un **document d'information générale** dès la validation de 2 trimestres de retraite, envoyé à domicile ;
- Un **relevé de situation individuelle appelé aussi relevé de carrière**, envoyé tous les 5 ans au domicile, à partir de 35 ans qui retrace les trimestres à la retraite de base et les points de retraite complémentaire ;
- Une **estimation indicative globale**, envoyé tous les 5 ans à partir de 55 ans, estimant les différentes pensions de base et complémentaires en fonction de plusieurs âges de départ à la retraite.

Ces documents sont accessibles et actualisés chaque année sur le site info-retraite (également sur le site Agirc-Arrco et sur le site de l'Assurance Retraite, la MSA se contentant de renvoyer pour l'essentiel au site info-retraite). Il existe également une application « Mon compte Retraite » téléchargeable sur AppStore et GooglePlay.

« L'entretien information retraite », à partir de 45 ans

C'est un droit pour tous les actifs, dès 45 ans. Il permet de faire le point sur :

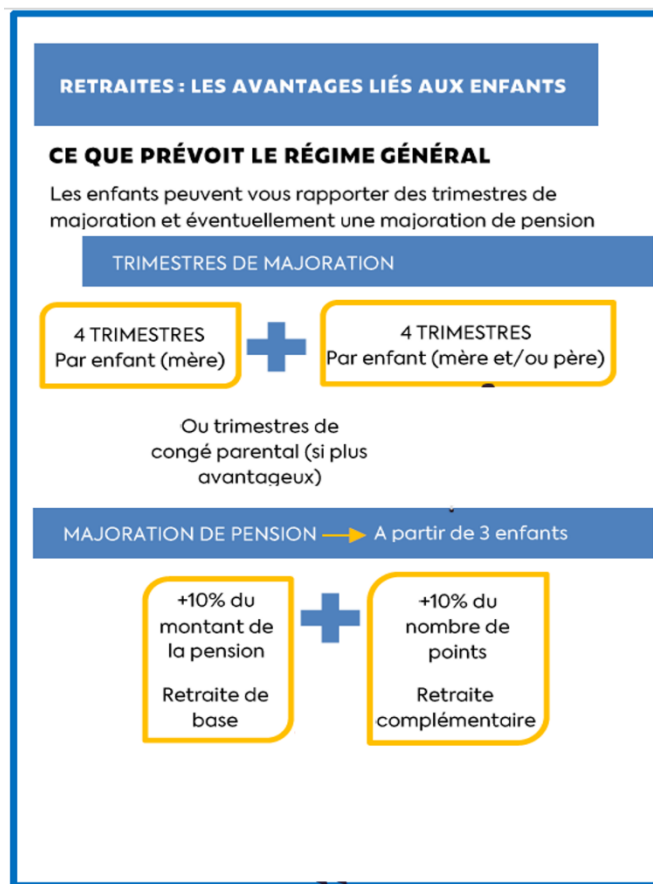
- Les droits à pension acquis dans différents régimes de retraite
- Les perspectives d'évolution de ces droits, compte tenu de vos choix (expatriation, formation, ...) et des aléas de carrière (chômage, temps partiel, maladie, maternité)
- Le montant estimé de la future pension à l'âge légal et l'âge taux plein,
- Les dispositifs permettant d'améliorer le futur montant de votre pension
- Les possibilités de cumul emploi-retraite

Connaissez vous les services Retraite de Mondial Assistance ?

Afin d'accompagner les salariés en fin de carrière sur ce sujet complexe, la DRH de l'UES CASA propose et finance en tout ou partie des prestations réalisées par MONDIAL ASSISTANCE (sans reste à charge ou avec un reste à charge de 50%). Si vous avez 55 ans ou plus, vous pouvez prendre directement contact avec Mondial Assistance. Une ligne dédiée « infos conseil » est accessible du lundi au vendredi, de 9H00 à 18H00 au 01 40 25 16 78 (contrat CASA, n° 922789). Les autres prestations négociées sont :

- **Dès 55 ans à N-2 avant le départ en retraite : « J'anticipe »**
 - **Calculer ma retraite**, sans reste à charge, avec une simulation de sa future retraite et de la date de départ à taux plein,
 - **Calculer ma retraite et racheter des trimestres**, idem ci-avant avec la simulation rachat de trimestres en plus.
 - **Reconstituer ma carrière**, avec un reste à charge de 780 € (50%), pour laquelle Mondial Assistance réunit les éléments justificatifs et réalise, pour le compte des collaborateurs, les démarches auprès des organismes de retraite concernés,
 - **Reconstituer ma carrière et racheter des trimestres**, idem ci-avant avec en plus l'étude des options de rachat de trimestres,
 - **Actualiser mon étude**, sans reste à charge au plus tard 2 ans après la 1^{ère} étude.
- **A 6 mois du départ en retraite : « Je pars »**
 - **Calculer ma retraite**, sans reste à charge,
 - **Percevoir ma retraite**, avec un reste à charge de 1050 € (50%) pour laquelle Mondial Assistance s'occupe de toutes les démarches que ce soit pour demander la retraite auprès de tous les organismes, faire régulariser les périodes en anomalie, vérifier les droits acquis et les notifications de retraite provisoires et définitives et enfin contrôler les mises en paiement jusqu'au paiement définitif.

4- Les avantages liés aux enfants



La parentalité permet de bénéficier de 8 trimestres de majoration par enfant dont :

- 4 trimestres au titre de la maternité,
- 4 trimestres au titre de l'adoption,
- 4 trimestres supplémentaires au titre de l'éducation.

Pour les enfants nés ou adoptés avant 2010, les 8 trimestres sont attribués d'office à la mère. Ils sont pris en compte au moment du départ en retraite, pour déterminer si la salariée a droit ou non à une retraite à taux plein. Ils n'apparaissent pas dans les relevés de carrière.

Pour les enfants nés ou adoptés à partir de 2010, 4 trimestres sont accordés automatiquement à la mère au titre de la maternité.

Les 4 trimestres au titre de l'adoption et ceux au titre de l'éducation sont répartis entre les 2 parents dans les conditions suivantes :

- versés intégralement à la mère, en l'absence de manifestation des parents ;
- si les parents sont de même sexe et en l'absence de manifestation de leur part, partagés entre eux (2 trimestres pour chaque parent au titre de l'adoption et/ou 2 trimestres pour chaque parent au titre de l'éducation);
- répartis librement entre les parents à leur demande (1/3, 2/2, 3/1).

Les parents doivent exprimer leur demande de répartition **au plus tard dans les 6 mois suivant le 4ème anniversaire de l'enfant** par l'intermédiaire d'un formulaire. L'un des parents peut aussi exprimer son désaccord dans la répartition et dans ce cas il remplit seul le formulaire.

En pratique, la répartition des trimestres pour enfants n'est possible que dans les régimes qui ont prévu les mêmes droits à cet effet : **régimes alignés** (voir définition), ainsi qu'aux **régimes des non-salariés agricoles, des professions libérales et des barreaux français**.

Définition : Les régimes alignés sont des régimes de retraite qui se rapprochent du régime général dans la manière de calculer les droits à la retraite. Ce terme regroupe actuellement le régime de base des salariés du privé (Régime Général), le régime de base des salariés agricoles (MSA Salarié), et le régime de base des Artisans et Commerçants (Sécurité Sociale des Indépendants, ex-RSI).

Pas de partage lorsqu'un des deux parents est fonctionnaire

Pour les enfants nés avant 2004, le père et/ou la mère fonctionnaire pouvait bénéficier d'une bonification de 4 trimestres chacun à condition d'avoir interrompu leur activité pendant au moins 2 mois ou réduit leur activité dans le cadre d'un temps partiel pris à l'occasion de la naissance ou de l'adoption.

Pour les enfants nés à partir de 2004, seules les femmes qui ont accouché alors qu'elles étaient fonctionnaires ont droit à une majoration de 2 trimestres par enfant.

Si la personne a été salarié(e) ou fonctionnaire ou inversement, il faut déterminer quel régime comptabilise les enfants. Lors de la demande de liquidation, le régime général interroge le Service des Retraites de l'Etat. Prioritaire, il va indiquer si les enfants relèvent de sa compétence. Ce n'est que par la négative qu'ils seront comptabilisés dans le régime général.

Avantage aux parents de 3 enfants et plus (nés, morts-nés ou élevés pendant 9 ans avant leurs 16 ans)

Si vous avez eu 3 enfants ou plus, le montant de votre pension de base et complémentaire est majorée de 10%. Il existe également des majorations liées au handicap ou pour conjoint à charge ou tierce personne à charge.

Nouveauté réforme des retraites 2023

Il est prévu une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire de cotisation, dans la limite de 5 %, aux femmes qui dépasseront les quarante-trois annuités, un an avant l'âge légal de départ, avec au moins un trimestre de majoration pour la maternité ou l'éducation des enfants. Cela pourrait concerner 300 000 femmes. On ne sait pas s'il y aura une mesure transitoire pour les personnes nées avant 1968.

A défaut de pouvoir partager les trimestres pour enfants, pensez à votre conjoint avant de partir en retraite

Un an avant de partir en retraite, il est trop tard pour penser à partager les trimestres pour enfants. Mais il n'est pas trop tard pour penser à la protection de la personne avec qui vous partagez votre vie et éventuellement de vous marier.

Il faut savoir en effet, qu'en cas de décès pendant la retraite, tous les régimes de retraite prévoient des systèmes de réversion au profit du conjoint ou de l'ex-conjoint survivant, **à condition d'avoir été mariés**. Les partenaires de pacs ou les concubins ne peuvent en revanche pas y prétendre, même dans le cas d'enfants communs avec la personne décédée.

En cas de pluralité de mariages, la pension de réversion est proratisée entre conjoint et ex-conjoint(s) en fonction des durées de mariage. La réversion de la retraite de base est versée sous conditions de ressources mais pas la retraite complémentaire.

5- Votre retraite supplémentaire et épargne salariale

Votre retraite supplémentaire : en tant que salarié de l'UES CASA, vous cotisez à un régime de retraite supplémentaire géré par Agrica/CCPMA. Dans d'autres entités du Groupe le régime supplémentaire est souscrit auprès de Crédit Agricole Assurances.

Le contrat Supplémentaire Agrica/CCPMA a été transformé le 1^{er} juillet 2022 en PER (Plan d'Épargne pour la Retraite). Tous les salariés de l'UES ont reçu une information à ce sujet et leurs codes pour accéder à leur espace client.

Il faut faire une demande spécifique pour demander le versement de sa retraite supplémentaire. Ce n'est pas obligatoire de la demander au moment de la liquidation de sa retraite « obligatoire ».

Le saviez-vous ? La liquidation de la retraite supplémentaire s'effectue obligatoirement en rente viagère sauf si le montant de la rente est inférieure à 100 €/mois (1 200 €/an).

Par exemple, pour un capital de 35 820 € avec un taux de conversion en rente de 3,35%*, on obtient une rente de 1 200 € par an. Si le capital est inférieur à 35 820 €, Agrica va verser un capital.

* Le taux de conversion en rente dépend de l'espérance de vie, d'un taux technique actuellement sans impact sur le calcul et d'un taux de frais de gestion. Si l'espérance de vie à 62 ans est de 29 années (91 ans) et le taux de frais de gestion de 3%, on obtient un taux de rente de 3,35%. Il s'agit d'un exemple de calcul pour un âge de 62 ans, relativement proche de la réalité. Pour connaître le montant exact de sa rente il faut bien entendu demander à Agrica.

Votre épargne salariale : Le départ à la retraite est un motif de déblocage des avoirs détenus dans un PEE et un PERCOL. Toutefois, le déblocage des fonds n'est pas obligatoire et vous pourrez décider de continuer à alimenter votre épargne salariale dans certaines conditions, dès lors que vous n'effectuez pas un retrait total.

Sur le PERCOL, les fonds sont immédiatement et intégralement disponibles. Vous pourrez effectuer des retraits partiels à votre guise ou un retrait total.

Sur le PEE, les fonds disponibles le restent et peuvent faire l'objet d'un retrait à tout moment. Parallèlement un retrait unique (total ou partiel) peut être effectué sur les fonds indisponibles avec le motif départ en retraite (à défaut, il suffira d'attendre ensuite la disponibilité des fonds pour refaire un autre retrait).

Les retraits de fonds sur le PEE et le PERCOL bénéficient d'une fiscalité allégée : seule la plus value subit un prélèvement social de 17,2% (valable au 1^{er} mars 2023 pour les fonds issus de la participation, l'intéressement et l'abondement).

A noter : le PERCOL Amundi est un PER (Plan d'Épargne Retraite) tout comme le PER Agrica. Pour plus d'information sur le fonctionnement du PER, consulter fiche pratique en annexe ou disponible notre site cftc-casa.com (onglet Articles, rubrique Retraite).

Bon à savoir : votre intéressement acquis au titre de l'année de votre départ vous sera versé en mai ou juin de l'année suivante au prorata de votre temps de présence comme lorsque vous étiez collaborateur de l'UES CASA ; vous ne pourrez pas bénéficier de l'abondement. De même si vous partez en retraite avant le versement de l'intéressement au titre de l'année précédente, vous n'aurez pas droit à l'abondement. Vous pourrez anticiper en faisant un versement volontaire en début d'année pour en bénéficier. Tous vos avoirs seront disponibles après votre départ en retraite.

Bien préparer sa fin de carrière et son départ en retraite

Nos conseils :

- En cas d'anomalies dans **votre relevé de carrière**, vous devrez le **faire rectifier** sans attendre le dernier moment ; ceci, afin d'être sûr de partir à la bonne date avec l'ensemble des trimestres auxquels vous avez droit. Il peut être très long de faire régulariser certains trimestres, des mois, voire des années.
- Vous pourrez alors **déterminer votre date de départ en retraite avec ou sans rachat de trimestres.**
- A partir de 60 ans, pensez aux différentes possibilités d'aménagements de travail avant la retraite : **temps partiel bonifié, retraite progressive** ou **congé de fin de carrière (CFC)**. Nous essayerons de vous donner un éclairage sur la meilleure utilisation de votre CET entre financement d'un rachat de trimestres vs CFC.
- Enfin, pour partir sereinement à la retraite, n'oubliez pas de vérifier votre solde de tout compte ; pensez à provisionner le supplément d'impôt dû au titre de **votre indemnité de fin de carrière.**

1- Analyser et faire rectifier ses droits à la retraite

Il faut vérifier sur son relevé de carrière que toutes vos périodes professionnelles ont bien été reportées. Dès 55 ans, vous pouvez signaler les éventuelles anomalies en quelques clics sur le site info-retraite aux régimes de retraite, et ce afin qu'ils les rectifient.

Actuellement, le système des retraites français connaît des dysfonctionnements et la MSA et Agrica n'y échappent pas. Il existe donc quelques anomalies en cours de traitement comme des trimestres non à jour ou des points non alimentés sur les deux ou trois dernières années. Mais pour des périodes plus anciennes, il n'y aura pas de régularisation automatique. Aussi, si vous constatez que vous n'avez pas 4 trimestres chaque année ou des baisses de points Agirc-Arrco certaines années, il faut s'en préoccuper.

Si vous faites une estimation de votre retraite auprès de Mondial Assistance, le rapport qui vous est communiqué recense les anomalies détectées. Toutefois Mondial Assistance n'est pas infallible et certaines anomalies peuvent leur échapper. Et ce n'est pas parce que vous avez eu une carrière simple ou avez toujours été salarié de CASA, qu'il n'y aura pas d'erreurs sur votre relevé de carrière. Soyez vigilant.

D'une manière générale, il faut vérifier la cohérence du nombre de points acquis chaque année. Ce nombre doit être à peu près le même d'une année sur l'autre, sauf événement particulier (changement de statut, augmentation importante de salaire, prime exceptionnelle, congé sabbatique). Il est normal qu'il y ait de petites variations d'une année à l'autre, voire une « érosion » du nombre de points en cas de faible augmentation salariale.

Bon à savoir

En cas d'arrêt de travail, il n'y a pas de points à la retraite complémentaire cotisés sur la partie IJ MSA mais des points gratuits sont attribués si l'arrêt de travail excède 60 jours d'affilée, y compris en cas de prolongation en temps partiel thérapeutique. Aussi, il faut vérifier que l'(es)année(s) où il y a eu arrêt de travail prolongé, le nombre de points ne soit pas significativement inférieur au nombre de l'année précédente.

L'année du départ en retraite : A défaut d'avoir une mise à jour complète de votre relevé de carrière bien avant votre départ en retraite, vous pourrez bénéficier **d'une régularisation manuelle juste avant le départ. LA MSA et Agrica vous demanderont de contrôler votre relevé de carrière.** D'après une de nos collègues, AGRICA propose de fournir un fichier contenant tous les salaires annuels ayant servi au calcul des points de retraite complémentaire, ce qui permet un contrôle à posteriori à partir des feuilles de paie et ensuite il suffira de demander la régularisation en fournissant les feuilles de paie.

Pour rappel sur les services de Mondial Assistance (cf. page 10) :

Deux prestations sont des aides précieuses pour régulariser la carrière :

- De 55 ans à 2 ans avant le départ en retraite, « **Reconstituer ma carrière** »
- A 6 mois du départ en retraite, « **Percevoir ma retraite** »

A noter que la CFTC CASA milite pour un reste à charge moins important pour ces services très utiles pour les salariés.

2- Déterminer sa date de départ en retraite

Chaque salarié détermine sa date de départ en fonction de ses priorités. Certains voudront partir le plus tôt possible, dès l'âge légal, d'autres prioriseront le montant de leur retraite. Voici, toutefois, **trois conseils** :

a) Partir de préférence au début d'un trimestre civil pour optimiser le nombre de trimestres acquis au titre de l'année du départ en retraite.

L'année du départ en retraite, le calcul du nombre de trimestres validés s'effectue par trimestre civil. Ainsi, un départ en retraite le 1^{er} mars ne donnera lieu à aucun trimestre validé l'année du départ, alors que partir le 1^{er} avril donnera lieu à 1 trimestre validé.

Cependant si vous avez déjà tous vos trimestres requis avant l'âge de 62 ans, il n'est pas indispensable d'attendre le 1^{er} jour du trimestre civil qui suit votre anniversaire. Vous pouvez partir le plus tôt possible c'est-à-dire dès le 1^{er} jour du mois qui suit le 62^{ème} anniversaire. Par contre, si vous poursuivez votre activité au-delà de 62 ans ou de l'âge requis pour le taux plein, il peut être judicieux de partir à la retraite au début d'un trimestre civil pour gagner un trimestre de plus pour le calcul de la surcote (*majoration de 1,25 % de la retraite de base par trimestre supplémentaire cotisé au-delà de l'âge taux plein*).

b) Partir plutôt en début d'année pour des raisons fiscales

À l'occasion du départ en retraite, le salarié de CASA perçoit une indemnité de fin de carrière égale à 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 6 mois et fiscalisée. Voir notre rubrique [page 21](#) sur l'optimisation de sa prime de départ en retraite.

c) Privilégier un départ en retraite le 1^{er} février plutôt que le 1^{er} janvier

En partant à la retraite le 1^{er} février plutôt que le 1^{er} janvier, le salarié de CASA peut demander à quelques jours près, courant janvier à transférer 10 jours dans son PERCOL et profiter de l'abondement employeur. Cette opération est fiscalement intéressante. Le salarié ne devra pas oublier de faire en parallèle un versement volontaire pour bénéficier du maximum de l'abondement car une fois à la retraite, il ne pourra plus bénéficier de l'abondement même au moment du versement de la participation et de l'intéressement

3- Racheter des trimestres

Le rachat de trimestres de retraite est intéressant dans les deux situations suivantes :

- 1) Vous avez commencé à travailler avant 20 ans (21 ans après réforme) et il vous manque des trimestres pour bénéficier du dispositif carrières longues.
- 2) Vous êtes entré tardivement sur le marché du travail en raison d'études supérieures et à l'âge où vous envisagez de partir à la retraite, le nombre de trimestres cotisés sera insuffisant pour partir à taux plein, sans décote.

Dans les deux cas, l'intérêt du rachat de trimestres ne vaut que si vous voulez partir le plus tôt possible à la retraite dans les meilleures conditions* et que vous disposez d'une capacité d'épargne ou bien d'un compte épargne temps substantiel.

**Avant l'âge légal pour les carrières longues ou en levant les décotes pour les autres.*

Le coût du rachat de trimestres peut paraître élevé dans l'absolu, de 1 000 à 6000 € selon l'option, l'âge et le revenu. Pour 12 trimestres à racheter, cela peut coûter très cher. En réalité, il faut **rapporter le coût au gain procuré sur la retraite future** et là des calculs s'imposent.

Comparer le coût au gain : après contrôle du relevé de carrière et détermination du nombre de trimestres manquants, on peut faire sa simulation de rachat de trimestres (sur internet, auprès de sa caisse de retraite ou prestation « gratuite » de Mondial Assistance) puis calculer le retour sur investissement. Pour cela, on divise le coût du rachat à la retraite de base avec le gain obtenu sur la retraite totale annuelle nette de cotisations sociales (9,1% sur la retraite de base et 10,1% sur la retraite complémentaire). Ce calcul indiquera le nombre d'années à l'issue duquel le rachat sera rentabilisé.

Exemple : Si le rachat de trimestres coûte 30 000 euros et qu'il fait gagner 300 euros de retraite nette mensuelle (3 600 euros /an), il sera rentabilisé au bout de 8 ans et 4 mois.

Il faut savoir que pour les salariés, le rachat de trimestres à la retraite de base est plus intéressant que dans d'autres régimes car il permet de lever la décote sur la retraite complémentaire. Nous préconisons de choisir l'option 1 dans le régime de base (la moins coûteuse) notamment s'il y a beaucoup de trimestres à racheter. Il est prévu des **facilités de paiement** : étalement possible du paiement sur 1, 3 ou 5 ans avec échéances mensuelles selon le nombre de trimestres rachetés. **Le salarié peut aussi monétiser tout ou partie de ses jours CET pour financer un rachat de trimestres. Les jours CET utilisés à cet effet sont abondés de 15%.**

A noter que le rachat de points à la retraite complémentaire ne présente pas d'intérêt : petit rachat, durée d'amortissement très longue.

En général pour des salariés cadres, la rentabilité est obtenue avant 10 ans, voire 5 ans pour les cadres supérieurs avec beaucoup de points de retraite Agirc-Arrco. On peut intégrer les éléments fiscaux dans les calculs si on connaît son taux marginal d'imposition (TMI) en activité et à la retraite. Si le TMI n'est pas modifié (par ex 30% en activité et à la retraite), l'impact fiscal sera neutre même si le salarié aura pu bénéficier **d'une déduction fiscale sur le montant de son rachat de trimestres**, mais ensuite à la retraite, il paiera un peu plus d'impôt en raison d'une retraite majorée. **L'avantage fiscal peut être comparé à un versement d'épargne dans un Plan d'Épargne Retraite.**

Racheter un trimestre en moins que nécessaire pour le taux plein

Il peut être intéressant de comparer la solution d'un rachat de tous les trimestres nécessaires pour le taux plein, pour laquelle le salarié subira une décote temporaire de 10% pendant 3 ans sur la retraite complémentaire avec la solution de racheter un trimestre en moins que nécessaire, pour laquelle le salarié subit une petite décote à vie (a priori, le gain lié au rachat d'un trimestre en moins, serait gagnant si l'ex-salarié vit au plus 25 années à la retraite, résultat pouvant être légèrement différent selon les personnes). **A noter que cette stratégie va s'avérer inutile avec la disparition possible de la décote temporaire sur la retraite Agirc-Arrco.**

Bon à savoir : la prestation « **Calculer ma retraite et racheter des trimestres** » de MONDIAL ASSISTANCE intègre la simulation rachat de trimestres.

4. Aménager son temps de travail avant la retraite

a) Le temps partiel bonifié (80% payé 90%)

Il s'agit d'une mesure prévue dans un ancien accord échu non renégocié et qui continue à s'appliquer au sein de l'UES CASA. Elle est simple de mise en œuvre (contact GRH et signature d'un avenant au contrat de travail).

Sont concernés les salariés âgés de 60 ans ou plus qui s'engagent à prendre leur retraite à taux plein dans un délai maximum de 24 mois suivant leur passage à temps partiel ou réduit. La réduction du temps de travail doit être de 20 % ; en contrepartie l'entreprise verse une prime mensuelle égale à 10% de la rémunération de base mensuelle (prime versée à due concurrence de la durée du passage en temps partiel / temps réduit aidé).

Dans le cadre de la prochaine négociation Seniors, la CFTC va demander son application dès 55 ans sans limite de durée et avec possibilité de cotiser sur la base d'un temps plein à la retraite complémentaire.

b) La retraite progressive

Dès 60 ans si vous avez cotisé au moins 150 trimestres, vous pourrez bénéficier de la retraite progressive. La cessation progressive d'activité vous permet de cumuler provisoirement une fraction de votre pension de retraite avec une activité à temps partiel.

Les conditions pour en bénéficier, sont :

- Avoir au moins 60 ans,
- Avoir réuni au moins 150 trimestres dans tous vos régimes de retraite de base,
- Exercer une activité à temps partiel comprise entre 40% et 80% de la durée conventionnelle du travail applicable chez CASA.

L'activité à temps partiel pendant la retraite progressive génère de nouveaux droits qui seront pris en compte dans le calcul de votre pension de retraite définitive. Le montant de retraite versé pendant l'activité à temps partiel correspond à la différence entre temps plein et temps partiel.

Exemple : pour un salarié en temps partiel / temps réduit à 80%, la retraite progressive sera égale à 20% du montant de retraite calculée à date (des abattements s'appliquent en fonction du nombre de trimestres cotisés). Cela équivaut environ à 90% du revenu à temps plein, soit le même pourcentage que pour le temps partiel bonifié plus simple de mise en œuvre. *Sauf si vous souhaitez un temps partiel pendant une durée supérieure à deux ans, il vaut mieux réserver la retraite progressive à des réductions de temps de travail supérieures à 20%.*

Pour effectuer votre demande de retraite progressive, entre 4 et 6 mois avant la date de départ souhaitée (le 1^{er} jour d'un mois) :

- remplir et envoyer à la MSA le formulaire prévu à cet effet (cerfa accessible sur le site de la MSA ou sur service-public.fr) en y joignant les pièces justificatives énumérées dans le cerfa,
- et demander en parallèle votre retraite progressive auprès du régime complémentaire en vous connectant à l'espace sécurisé du site Agirc-Arrco.

Bon à savoir : la prestation « **Calculer ma retraite** » de MONDIAL ASSISTANCE intègre le calcul de la retraite progressive.

A notre connaissance au 15 mars 2023 :

- Le dispositif de retraite progressive n'est pas encore pratiqué dans l'UES CASA et nous ne savons pas si l'entreprise y est favorable, la négociation Seniors étant régulièrement reportée depuis 2 ans.
- Nous ne savons pas non plus si la faculté de cotiser à la retraite complémentaire sur la base d'un temps plein sera proposée aux salariés en temps réduit. **La CFTC CASA attend toujours depuis de nombreux mois, une réponse de la DRH à ce sujet.**

c) Le congé de fin de carrière (CFC)

Si vous êtes titulaire d'un CET*, vous pouvez l'utiliser dans le cadre d'une cessation anticipée d'activité (vous n'êtes pas encore à la retraite mais vous ne travaillez plus au sein de l'entreprise). Les jours utilisés pour un CFC sont abondés de 15% quelque soit le compartiment utilisé.

*Pour rappel sur le fonctionnement du CET

Vous pouvez épargner chaque année dans votre CET jusqu'à 15 jours de congés payés et EJRs non pris. Peuvent s'ajouter des jours de repos compensateur pour les personnes qui font des astreintes ainsi que les 3 ou 6 jours supplémentaires (JSP) des cadres en forfait jours ou hors régime. Enfin, vous pouvez également épargner tout ou partie de vos RVP. Le total des jours pouvant être épargnés ne peut excéder une contre valeur de 200 K€.

Les 3 compartiments du Compte Epargne Temps :

1. Le **compte « CET »** qui stocke les jours épargnés de congés payés au-delà de la 5ème semaine, les EJRs, les repos compensateurs, les jours supplémentaires des cadres en régime jours et des salariés hors régime.
2. Le **compte « CE5 »** qui stocke les jours épargnés issus de la 5ème semaine de congés payés.
3. Le **compte « CEE »** (CET espèces) qui stocke les jours épargnés au titre du placement de la RVP.

Ainsi, le dispositif du CFC vous permet de partir physiquement plus tôt. Il faut toutefois respecter un délai de prévenance de 4 mois auprès de la DRH. Pour le calcul de la durée du CFC, il peut être pris en compte :

- l'ensemble des jours épargnés dans le CET majorés de 15%,
- les jours de congés et les RTT de l'année non pris,
- les jours de congés en cours d'acquisition de l'année,
- enfin, la période en CFC génère de nouveaux jours de congés payés et d'EJR lorsqu'ils sont issus des compartiments CET et CE5 et pour les 22 premiers jours du CEE.

Le calcul de la date de départ en CFC est relativement compliqué. Pour la connaître, il convient de se rapprocher de son GRH ou de la CFTC, suffisamment en amont (préavis de 4 mois pour partir en CFC).

Quelques règles à connaître sur le CFC :

- Pour allonger la durée du CFC, le salarié peut choisir une **rémunération partielle (50%, 60%, 70%, 80% ou 90%)**.
- Il est possible de **travailler à temps partiel** et de **maintenir sa rémunération en utilisant ses jours CET** mais cela sort du cadre du CFC (**pas d'abondement de 15%**).
- La période de congé indemnisée par le CET est assimilée à du **temps de travail effectif** pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, notamment pour le calcul de la **prime de médaille de travail** et de l'**indemnité de départ en retraite**.
- Le CFC **n'a pas d'incidence** sur le montant de la **RVC** versée.
- Dès lors qu'il a travaillé **3 mois au cours d'une année N**, le salarié en CFC pourra bénéficier d'une **RVP en N+1**. L'utilisation dans le CFC des jours **CET, CE5 et 22 premiers jours CEE**, n'a pas d'incidence sur le calcul du montant de la RVP (incidence au-delà du 22^{ème} jour CEE).

Vaut-il mieux utiliser ses jours CET pour un rachat de trimestres ou pour un congé de fin de carrière ?

Il est très difficile de répondre à cette question de manière générique. Il faut étudier au cas par cas la situation. Ainsi, si le salarié veut vraiment partir à la retraite le plus tôt possible, il est préférable qu'il conserve ses jours CET pour un congé de fin de carrière et finance en parallèle un rachat de trimestres avec son épargne personnelle, voire un crédit. Rappelons à cet effet que le coût du rachat de trimestres peut être étalé sur plusieurs années, selon le nombre de jours à racheter et cette opération est intéressante d'un point de vue fiscal. Par contre, si le salarié n'a pas de capacité d'épargne autre que l'utilisation de son CET, il faut étudier les deux solutions (cf. exemple ci-après).

Exemple d'utilisation du CET entre rachat de trimestres et/ou CFC :

Salarié de **60 ans** avec une **RBA de 80 K€** et qui n'aura le taux plein qu'à **63 ans**. Il lui manque **4 trimestres** pour partir à taux plein. Il dispose de **65 jours dans son CET**, soit **75 jours avec la majoration de 15%**. L'équivalent en salaire est égal à **23 K€ en brut** et **18 K€ en net** (les jours CET débloqués que ce soit pour un rachat de trimestres ou un congé de fin de carrière subissent les prélèvements sociaux, estimation 22%).

Le coût du rachat de **4 trimestres à 60 ans est égal à 17,47 k€ avec l'option 1 et 25,89 k€ avec l'option 2**. S'il choisit l'option 1, le salarié pourra racheter ses 4 trimestres en utilisant 97% de ses jours CET ; il lui restera alors 2 jours CET. D'ici ses 62 ans, il pourra acquérir de nouveaux jours et partir potentiellement quelques mois avant ses 62 ans. Et s'il choisit de ne racheter que 3 trimestres, il pourra cesser son activité encore plus tôt. A noter que les jours débloqués de son CET pour un rachat de trimestres ne sont pas imposables.

A contrario, s'il ne fait pas de rachat de trimestres, ses 75 jours majorés des CPA acquis l'année précédente mais non versés au CET plus d'éventuels nouveaux CPA et EJR (cela dépend des compartiments du CET utilisé) seront insuffisants pour permettre une cessation d'activité à 62 ans (CFC) avant un départ en retraite à l'âge taux plein de 63 ans.

Financièrement, il est cependant plus intéressant de rester salarié le plus longtemps possible (en CFC). **Donc le choix devra être fait entre partir le plus tôt possible (rachat de trimestres + petit CFC) ou optimiser financièrement son passage à la retraite avec un départ un peu plus tardif (uniquement CFC).** Il n'y a pas de meilleure solution, tout dépend des priorités de chacun.

5- Évaluer le solde de tout compte et sa fiscalité

L'indemnité de départ à la retraite dans l'UES CASA est égale à **1/5ème de mois de salaire par année d'ancienneté, plafonnée à 6 mois de salaire** (mois de salaire = 1/12ème du salaire fixe annuel + RVP plafonnée à 4,5% du salaire fixe annuel). Donc à partir de 30 ans d'ancienneté, l'indemnité de départ plafonne à 6 mois. Elle est soumise aux **charges sociales** et à **l'impôt sur le revenu** (après abattement de 10%) avec possibilité de bénéficier du **système du quotient**. Voir ci-après nos deux réflexes à adopter pour optimiser la fiscalité de sa prime de départ en retraite. A noter cependant qu'un calcul personnalisé est nécessaire pour en évaluer les impacts.

Le prélèvement à la source s'appliquera sur votre indemnité de départ en retraite, au même titre que votre salaire du dernier mois et le cas échéant votre reliquat de congés payés et jours CET. **Toutefois votre retenue à la source sera certainement inférieure à votre imposition réelle (il suffit de comparer votre taux de prélèvement à la source appliqué sur vos revenus habituels à votre taux marginal d'imposition appliqué à tout revenu additionnel).**

Tranche marginale ou taux marginal d'imposition

L'impôt sur le revenu d'un contribuable est calculé selon un barème progressif composé de plusieurs tranches d'imposition. Le taux marginal d'imposition (TMI) correspond au taux applicable à la dernière tranche de son revenu.

- 0% : jusqu'à 10.225 €
- 11% : entre 10.226 € et 26.070 €
- 30 % : entre 26.071 € et 74.545 €
- 41 % : entre 74.546 € et 160.336 €
- 45 % : sup à 160.336 €.

Optimiser la fiscalité de votre prime de départ à la retraite

1^{ère} réflexe : partir en début d'année pour additionner votre prime de départ en retraite à votre pension de retraite, inférieure au revenu d'activité. L'imposition globale de la prime est potentiellement diminuée.

Exemple : salarié partant à la retraite avec un revenu imposable de **60 K€** pour une rémunération annuelle brute de **80 K** et une prime de départ en retraite égale à **6 mois** de salaire, soit un revenu imposable supplémentaire de **30 K€**.

Sa pension de retraite en année pleine s'élève à **41 K€ nets** pour un revenu imposable de **37 K€**. S'il part à la retraite au **31 décembre**, son revenu imposable sera égal à **90 K€** (salaire 12 mois + prime) donc supérieur au plafond de la tranche marginale d'imposition* à 30% (**74.545 €**) ; aussi **une partie (15.455 €) sera imposée au taux de 41%**. Par contre s'il part au **31 janvier de l'année suivante**, son revenu imposable ne sera que de **69 K€** (salaire 1 mois + pension de retraite 11 mois + prime), donc inférieur au plafond de la tranche à 30% et sa **prime sera imposée en totalité au taux de 30%**.

2^{ème} réflexe : recourir au système du quotient. Pour cela, on calcule le supplément d'impôt induit par le quart de la prime de départ en retraite. On multiplie ensuite ce supplément par 4. L'intérêt est de limiter l'impact fiscal en évitant un changement de tranche pour l'impôt dû sur l'indemnité de départ en retraite.

Exemple avec le quotient : salarié partant à la retraite en fin d'année avec un revenu imposable de 60 K  pour une rémunération annuelle brute de 80 K  et une prime de départ en retraite égale à 6 mois de salaire, soit un revenu imposable supplémentaire de 30 K 

On calcule l'impôt sur 67,5 K  (salaire 12 mois +   de la prime). Ce montant étant inférieur au plafond de la tranche à 30%, on en déduit que sa prime de départ sera imposée en totalité dans la tranche à 30% (sans le système du quotient, une fraction est imposée à 41%).

L'année suivant votre départ en retraite, pensez à :

- **déclarer votre prime de départ en retraite** dans la rubrique ad' hoc (**ligne 0XX**) pour bénéficier du système du quotient (montant net fiscal*)
- en parallèle, si vous optez pour le système du quotient, **déduire le montant net fiscal de la prime de départ en retraite*** des autres revenus préremplis, étant donné que CASA n'est pas en mesure de l'isoler des revenus transmis à l'administration fiscale.
***Pour déterminer le montant net fiscal de la prime de départ en retraite, il existe un simulateur : [CALCUL DU REVENU BRUT EN REVENU NET FISCAL | impots.gouv.fr](#)**
- **actualiser le taux de prélèvement à la source** depuis votre espace en ligne (rubrique « Gérer mon prélèvement à la source » puis « Actualiser suite à une hausse ou une baisse de vos revenus ») dans la mesure où ce revenu ne se renouvellera plus et d'une manière générale compte tenu d'une baisse de vos revenus (retraite sur une année pleine inférieure à vos revenus de l'année de votre départ en retraite).

Bon à savoir

Le coût du service de Mondial Assistance « Percevoir ma retraite » restant à charge (1.050 à) peut être déduit du revenu imposable. En effet, d'après un [rescrit de l'administration fiscale du 6 mars 2012](#), « les dépenses effectuées en vue de l'acquisition ou de la conservation dudit revenu » (pension de retraite) peuvent être déduites de ses revenus imposables. Par « acquisition ou conservation », il faut entendre les services qui contribuent directement à accomplir les démarches nécessaires à la liquidation de ses droits. De fait, sont exclues les prestations de conseil intervenant très en amont de la liquidation. Les modalités de déclaration sont indiquées dans le rescrit.

Vos démarches pour votre départ en retraite

1^{ère} étape : **initiez votre démarche auprès de l'entreprise**

2^{ème} étape : 6 mois avant la date de départ en retraite, faites votre **demande de retraite en ligne** ou mandatez Mondial Assistance

Pensez également avant de partir ou après à :

- utiliser vos **droits CPF** (formation),
- demander le **cadeau CSE**,
- débloquer ou non votre **épargne salariale** (PEE et PERCOL),
- contacter **Agrica (retraite supplémentaire)**,
- vous renseigner sur la **mutuelle santé**,
- solder votre **compte restaurant d'entreprise**
- adhérer à l'**association des retraités**.

1- Initiez votre démarche au sein de l'entreprise

Il n'y a pas de démarche structurée au sein de l'entreprise pour organiser les départs en retraite et la gestion de des fins de carrière. Les GRH sont susceptibles de **contacter les salariés proches de la retraite** (à partir de 59 ans ?) mais c'est loin d'être systématique. Les salariés peuvent aussi avoir la démarche de demander un entretien retraite à leur GRH, d'autant plus quand ils ont un CET bien garni.

Le GRH peut proposer au salarié concerné de faire en amont de l'entretien retraite, une étude avec Mondial Assistance (cf. prestations de Mondial à partir de 55 ans). Le compte-rendu de Mondial permet d'avoir une situation plus fiable et actualisée des montants de retraite potentiels, les simulations effectuées à partir du site info-retraite n'étant pas fiables compte tenu des erreurs dans les relevés de carrière.

Bon à savoir : vous aurez l'obligation d'informer l'entreprise de votre cessation d'activité, **3 mois avant la date de départ en retraite** ou **4 mois avant la date de démarrage du congé de fin de carrière**. *En l'absence de CFC, vous pourrez même prévenir votre employeur après avoir fait votre demande de retraite auprès des régimes obligatoire (demande pouvant être effectuée 4 à 6 mois avant le départ effectif).*

Il peut être cependant utile de contacter votre GRH avant 60 ans pour :

- étudier les différentes possibilités d'aménagement de votre temps de travail,
- ou pour connaître la procédure pour débloquer vos jours CET pour financer un rachat de trimestres,
- ou encore pour avoir des informations sur le fonctionnement du congé de fin de carrière. Si le CET est bien garni, vous êtes susceptible de pouvoir partir 2 ans avant la date de départ en retraite et autant le savoir suffisamment tôt.

2. Demandez votre retraite obligatoire 6 mois avant

Vous pouvez demander la liquidation de votre retraite en ligne sur le site www.info-retraite.fr « demander ma retraite », 4 à 6 mois avant la date de départ choisie. Une **seule demande** pour toutes vos retraites de base et complémentaire, votre dossier est automatiquement transmis à l'ensemble de vos régimes de retraite. Vous pouvez remplir vos informations, transmettre vos pièces justificatives directement sur le site.

En fonction de votre parcours professionnel, il est possible que vous ayez cotisé auprès de différentes caisses de retraite de base. C'est le dernier organisme auquel vous avez été affilié(e) qui liquidera l'intégralité de vos droits à la retraite de base des salariés : la MSA. Idem pour la retraite complémentaire Agirc-Arrco : Agrica. Vous pouvez aussi avoir cotisé à d'autres régimes de retraite (fonctionnaire, Ircantec, etc...). Dans ce cas ces régimes vont liquider vos droits acquis auprès d'eux.

Une fois votre demande transmise, elle est examinée par un conseiller dans chacun de vos régimes de retraite. Ils vous contactent si besoin d'informations complémentaires. Vous pouvez suivre votre demande en ligne. Vous recevez par courrier vos notifications retraite : les documents mentionnent le montant de votre retraite.

Vous percevrez dans un 1^{er} temps une notification d'un montant provisoire. Puis, après communication de vos feuilles de paie de l'année en cours avec notamment votre solde de tout compte comprenant votre indemnité de départ en retraite et votre reliquat de congés payés et jours CET, un **calcul définitif** est effectué. Vous recevrez alors une **nouvelle notification d'un montant définitif avec régularisation depuis votre date de début de retraite.**

Bon à savoir : vous pourrez mandater Mondial Assistance pour effectuer votre demande de retraite à votre place auprès des différents régimes, en contrepartie d'une participation financière ([voir page 10](#)). Nous avons de très bons retours sur cette prestation.

3. Autres démarches

CPF (compte formation)

Il est possible d'utiliser la somme acquise sur le compte formation dans le cadre du congé de fin de carrière, voire pendant la retraite sous réserve de s'être inscrit à la formation avant le départ en retraite. Il faut donc se positionner sur des formations avant son départ en retraite, après il sera trop tard pour utiliser ses droits.

Il y a de nombreux sites de comptes formation mais sans garantie de prise en compte de formation... **Attention, se connecter strictement sur le site gouvernemental**

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html>

Il est possible de contacter un conseiller qui va permettre de faire une évaluation de besoins et proposer des sites pour rechercher les formations.

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/nous-contacter>

L'entretien donne lieu à un compte rendu formalisé et des conseils. Il faut vérifier que la formation est éligible au CPF et la demande de formation doit s'effectuer avant le départ en retraite.

Cadeau CSE

Le collaborateur bénéficie des avantages du CSE tout au long de son congé de fin de carrière jusqu'à sa date de retraite. Le CSE offre également un cadeau au moment du départ à la retraite. Pour cela, il faut se faire connaître en faisant la déclaration avant son départ à la retraite en accédant au menu **Mes avantages/Mes évènements/Départ en retraite**. Le futur retraité doit **procéder au choix du cadeau 2 mois avant et au plus tard la veille du départ à la retraite**.

Pour être informé des communications CSE, il est possible d'indiquer son adresse personnelle sur Mon Compte/ Ma fiche/Courrier. Le site est également accessible depuis son smartphone ou un ordinateur personnel :

<https://cse.credit-agricole-sa.fr/com>

PEE et PERCOL Amundi

Un état récapitulatif de l'épargne salariale est transmis par courrier par AMUNDI le mois qui suit le départ en retraite.

A noter qu'une fois à la retraite, des frais de gestion annuels de l'ordre de 50€ doivent être acquittés (auparavant pris en charge par l'entreprise).

Retraite supplémentaire Agrica

Depuis le 1^{er} juillet 2022, notre retraite supplémentaire a été transférée au sein d'un PER et accessible depuis un site internet « Agrica Prévoyance » qui ressemble fort à notre site d'épargne salariale Amundi EE. Il faut s'identifier sur le site du PER Agrica/CCPMA : <https://epargant.per-agricaprevoyance.com/> avec les codes reçus courant juillet 2022 (ou plus récemment pour les nouveaux embauchés). Lorsqu'on accède au site pour la première fois avec son smartphone, il est proposé d'installer la home sur son écran d'accueil, ce qui facilite les accès ultérieurs.

Depuis le site du PER, on peut faire des opérations, notamment des transferts et des arbitrages mais on ne peut pas demander à percevoir son capital ou sa rente à la retraite. Aussi pour demander le débouclage de son PER, il faut contacter Agrica. Il y a une zone contact dans le site du PER et sur le site du groupe Agrica.

Pour rappel, en dessous d'un montant de rente annuelle inférieur à 1200 €, Agrica verse le capital acquis. Sinon, Agrica verse une rente mensuelle. Vous n'êtes cependant pas obligé de demander le versement de votre rente ou capital au moment du départ en retraite ; vous pouvez laisser votre épargne se valoriser et en demander sa liquidation plus tard.

Mutuelle Santé

En tant que retraité(e) de l'UES CASA, vous pouvez continuer à bénéficier de la mutuelle santé proposée aux salariés de l'entreprise :

- Soit avec **un tarif individuel** résultant de l'application stricte de loi EVIN, La cotisation 2023 est égale à **147 € la 1^{ère} année avec une augmentation de +25% la 2^{ème} année et +50% la 3^{ème} année**. Ce tarif est calculé en fonction du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale 2023 susceptible d'évoluer chaque année civile. Il a un très bon rapport prix/garanties mais peut paraître élevé à partir de la 2^{ème} ou 3^{ème} année.
- Soit avec **un tarif famille** dont la cotisation 2023 est égale à **268,34 €**, à privilégier pour les couples avec ou sans enfants à charge. Ce tarif est calculé en fonction du Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale susceptible d'évoluer chaque année civile.

D'une manière générale, il est recommandé de se renseigner avant son départ auprès de PREDICA :

- Par téléphone au 02 37 91 53 19 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h00
- Par courrier : centre de gestion, Crédit Agricole Assurance, TSA 50190 28039 CHARTRES Cedex
- Par internet : sur le site internet ou via l'application mobile CA Ma Santé

Solde du compte restaurant

Au lieu de passer à la Caisse du restaurant pour retirer un ticket qui donne le mode opératoire pour solder le compte.

- ① Scanner le dernier ticket de caisse
- ② Transmettre le ticket et le RIB et IBAN aux adresses suivantes :
EC57111@compass-group.fr et emmanuel.viet@compass-group.fr

Le virement bancaire sera réalisé sous 1 à 2 mois

Association des retraités de l'UES CASA

Un site : <http://www.assoret.com/> - **Contact :** Lucette BOTTELDOORN

ASSOCIATION DES RETRAITES CREDIT AGRICOLE SA / Vice-Présidente et Secrétaire

Tél +33 (0)1 43 23 48 35 – Mobile +33 (0)6 13 01 69 07

Cotisation : 25€ (2022)

Randos, voyages, sorties sont proposés.

Annexes

Les sites internet indispensables sur la Retraite :

- Info-retraite : [Info Retraite - Accueil \(info-retraite.fr\)](http://info-retraite.fr)
- Réforme 2023 : [Réforme des retraites - suis-je concerné\(e\) ? \(info-retraite.fr\)](http://info-retraite.fr)
- L'Assurance Retraite : [L'Assurance retraite – La retraite de la Sécurité sociale \(lassuranceretraite.fr\)](http://lassuranceretraite.fr)
- La MSA : [MSA - Retraite, retraités - MSA FR](http://msa.fr)
- Groupe Agrica : [Accueil | Groupe AGRICA \(groupagric.com\)](http://groupagric.com)
- PER Agrica/CCPMA : [Connexion | ESR \(per-agricaprevoyance.com\)](http://per-agricaprevoyance.com)
- Agirc-Arrco : [Bienvenue sur le site de l'Agirc Arrco \(agirc-arrco.fr\)](http://agirc-arrco.fr)
- Service-public : [Retraite d'un salarié du secteur privé | Service-public.fr](http://service-public.fr)

Application Mon compte Retraite, sur AppStore ou GooglePlay



Mon compte retraite 17+
 GIP Union Retraite
 Conçu pour iPhone
 N° 1 en Utilitaires
 ★★★★★ 2,7 • 354 notes
 Gratuit




Mon compte retraite
 GIP Union Retraite
 3,5 ★

Glossaire

Âge du taux plein

Âge qui permet de bénéficier de 100% de sa retraite. Ceux qui partent avant ont une décote sur leur pension ; ceux qui partent après ont une surcote. Ce taux plein dépend aujourd'hui d'une durée de cotisations fixée par génération.

Âge légal

Âge minimum à partir duquel vous pouvez partir à la retraite. Cet âge légal va passer progressivement de 62 ans à 64 ans. Des départs avant cet âge (appelés « départs anticipés ») sont toutefois possibles, sous certaines conditions.

Annuité

Calcul de la retraite dépendant des trimestres, en fonction des revenus soumis à cotisations. Une annuité = 4 trimestres. Ce mode de calcul est différent de celui des régimes par points, qui calculent la retraite en fonction de points acquis chaque année suite au versement des cotisations.

Carrière complète

Situation personnelle et professionnelle permettant d'obtenir une retraite sans minoration.

Cumul emploi-retraite

Vous avez la possibilité de cumuler totalement votre retraite avec une activité professionnelle. Cette possibilité est soumise à plusieurs conditions. Si celles-ci ne sont pas respectées, le cumul reste possible, mais il est soumis à un plafond de ressources.

Décote

Coefficient de minoration (diminution) définitive appliquée à la retraite. La décote est aujourd'hui calculée en fonction de la durée d'assurance requise : si la durée d'assurance est insuffisante, une décote, soit une minoration de la pension, s'applique soit par différence avec la durée d'assurance soit par différence avec l'âge d'annulation de la décote selon le choix le plus favorable à l'assuré. La décote s'annule à 67 ans. 20 % des femmes doivent attendre d'avoir atteint l'âge de 67 ans pour pouvoir partir à la retraite, faute d'avoir acquis tous leurs trimestres (...)

Durée d'assurance requise

Total des trimestres validés dans un régime de retraite. Elle sert au calcul de la retraite de base. Elle comprend les périodes d'activité et certaines périodes d'interruption d'activité, les trimestres de majoration d'assurance accordés en fonction de certaines situations et les trimestres rachetés. La durée d'assurance permet de fixer le taux de la pension versée, et de déterminer si le montant de la pension fait l'objet, ou non, d'une décote ou d'une surcote. La durée d'assurance requise est fixée par génération (elle atteindra 172 trimestres pour la génération née en (...))

Liquidation

Calcul et mise en paiement de la retraite.

Majoration de durée d'assurance

Les majorations de durée d'assurance sont des trimestres accordés au titre de la solidarité qui viennent s'ajouter à ceux acquis au titre de la carrière et viennent majorer la pension de retraite et minorer la décote. Elles sont attribuées au titre de certaines situations : maladie, handicap, invalidité. Elles sont également attribuées au titre de la naissance ou l'éducation des enfants. Dans le cas des régimes des salariés du privé, pour tout enfant né ou adopté à partir de 2010, une majoration de 8 trimestres de retraite est prévue : 4 trimestres en contrepartie de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres en contrepartie de l'éducation de (...)

Majoration de pension

Augmentation définitive du montant de la retraite, essentiellement liée à la situation personnelle de l'assuré. Exemple : majoration de 10% de la retraite à partir du troisième enfant.

Minimum de retraite

Montant minimum de retraite accessible pour une carrière complète ou à l'atteinte de l'âge de 67 ans. Ce montant minimum varie en fonction de la durée d'assurance et du nombre de trimestres cotisés. Le minimum de retraite varie de 973 euros pour les salariés du privé (soit 82 % du Smic net) et 900 euros (75 % du Smic net) pour les agriculteurs.

Minimum garanti

Le minimum garanti est le montant minimum de la retraite des fonctionnaires.

Minimum vieillesse (Aspa)

Allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa) est une prestation mensuelle accordée aux retraités ayant de faibles ressources. Elle fait l'objet d'une récupération sur succession dans certaines conditions. Il s'agit d'une prestation conjugalisée dont le plafond de ressources prend en compte, le cas échéant, la présence et les ressources d'un conjoint.

Minoration

Décote (diminution) appliquée définitivement au montant de la retraite.

Pension de réversion

En cas de décès, une partie de la retraite de la personne défunte peut être versée, sous conditions dans la plupart des régimes, au conjoint survivant et aux éventuels ex-conjoints. C'est le principe de la pension de réversion, dont les conditions d'attribution et de calcul varient fortement selon les régimes de retraite.

Plafond de sécurité sociale

Le plafond de sécurité sociale est le montant maximum des rémunérations à prendre en compte pour le calcul des cotisations retraite contributives au régime général de base des salariés. Il est fixé à 41 136 € (plafond annuel) en 2020.

Point

Unité de compte utilisée par la plupart des régimes de retraite complémentaire pour déterminer les droits à la retraite des assurés.

Polypensionné

Retraité qui perçoit une pension de plusieurs régimes.

Rachat

Possibilité de valider des trimestres, sous conditions, en payant les cotisations correspondantes. Exemples : années d'études supérieures, années incomplètes, activité à l'étranger, etc...

Régime général

Régime de retraite des salariés du secteur privé, des contractuels de la fonction publique et des artistes auteurs. Au niveau national, le régime général est géré par l'Assurance retraite.

Régime par annuité

Régime de retraite par répartition calculant les droits à retraite en fonction des durées de cotisations. Il se distingue du régime par points.

Régime par capitalisation

Régime dans lequel les actifs épargnent aujourd'hui en vue de leur propre retraite. Les droits acquis sur la base des cotisations individuelles seront reversés à l'assuré au moment de sa retraite. Cette capitalisation peut être effectuée dans un cadre individuel ou collectif. Le régime en capitalisation se distingue du régime par répartition.

Régime par points

Régime de retraite, par répartition, calculant les droits en fonction des points cumulés tout au long de la carrière grâce aux cotisations versées. Il se distingue du régime par annuités.

Régime par répartition

Dans un régime par répartition, les cotisations versées par les travailleurs d'aujourd'hui financent les pensions des retraités d'aujourd'hui.

Régimes spéciaux

Régimes de retraite couvrant certaines catégories de salariés du secteur public ou parapublic. Exemples : fonctionnaires, agents SNCF, salariés de la RATP, etc...

Retraite

La retraite (également appelée "pension") est l'ensemble des prestations sociales que perçoit une personne au-delà d'un certain âge, jusqu'à son décès, du fait qu'elle (ou son conjoint) a cotisé à un ou plusieurs régimes d'assurance vieillesse.

Retraite anticipée pour carrière longue

Dispositif de départ anticipé avant l'âge légal de départ à la retraite, pour les assurés ayant commencé leur carrière (vie active) avant 20 ans.

Retraite complémentaire

Dans le système actuel, c'est le deuxième niveau de retraite obligatoire, qui complète la retraite de base. Exemple : retraite Ircantec pour les contractuels de droit public, Agirc Arrco pour les salariés de l'industrie, du commerce, des services et de l'agriculture.

Retraite de base

Premier niveau de retraite obligatoire.

Retraite progressive

La retraite progressive permet de percevoir une fraction de la pension de retraite de base versée par le régime général de la sécurité sociale tout en occupant un emploi et sous conditions d'avoir réduit son activité. La durée globale de travail à temps partiel doit représenter entre 40% et 80% de la durée de travail à temps complet.

Revalorisation

Augmentation du montant des retraites ou de la valeur du point pour tenir compte de l'augmentation des prix.

Réversion

En cas de décès, une partie de la retraite de la personne défunte peut être versée, sous conditions dans la plupart des régimes, au conjoint survivant et aux éventuels ex-conjoints. C'est le principe de la pension de réversion, dont les conditions d'attribution et de calcul varient fortement selon les régimes de retraite.

Salaire annuel moyen

Dans les régimes de base des salariés, c'est le salaire qui sert de base au calcul de la retraite (moyenne des 25 meilleures années de la carrière). Chez les fonctionnaires, la rémunération prise en compte est le traitement indiciaire brut (donc hors prime) pendant sur les six derniers mois.

Surcote

Coefficient de majoration (augmentation) définitive appliquée à la retraite.

Taux de liquidation

Pourcentage qui s'applique au salaire ou revenu annuel moyen (régimes de retraite de base) ou au traitement indiciaire du fonctionnaire pour calculer le montant de retraite.

Taux de remplacement

Pourcentage que représente la retraite (de base et complémentaire) par rapport au dernier revenu perçu.

Taux plein automatique

À partir d'un certain âge, la retraite est calculée au taux maximum, quel que soit le nombre de trimestres acquis. Cet âge est de 67 ans. Il est parfois appelé "âge d'annulation de la décote".

Trimestre

Unité de décompte de la durée d'assurance, utilisée dans la plupart des régimes de retraite de base : 4 trimestres (maximum) validés = une année civile validée pour la retraite.

Trimestres assimilés

Les trimestres assimilés sont des périodes d'interruption de travail qui comptent pour la retraite : maladie, maternité, chômage, service militaire, etc.

Valeur de service du point

Valeur du point au moment de la liquidation de la retraite. C'est la valeur permettant de convertir les points acquis durant sa carrière.

Valeur d'acquisition du point

« Prix » du point. Il s'agit du montant de cotisations nécessaire à l'acquisition d'un point.

Principes de calcul de la retraite des salariés

Vous pourriez calculer vous-même le montant de votre retraite, en disposant des principes de de calcul du régime de base et du régime complémentaire, notamment si vous prévoyez un départ à taux plein avec le nombre de trimestres requis .

Toutefois, le « diable se cache dans les détails », notamment la détermination du fameux « SAM » (salaire annuel moyen brut) qui entre en ligne de compte pour le calcul de la retraite de base des salariés, étant donné l'application de coefficients de revalorisation. Ainsi, même si vous avez cotisé au-delà du plafond de Sécurité Sociale au cours des 25 dernières années, votre salaire annuel moyen qui est plafonné dans le calcul ne sera pas égal à la moyenne des plafonds de la SS des 25 dernières années... Il faut faire confiance...

En pratique, le plus important est de bien vérifier sa carrière et donc d'analyser finement année après année, s'il ne manque pas des trimestres ou s'il n'y a pas d'anomalie dans les décomptes de points annuels Arrco-Agirc.

Principes de calcul dans le régime de base des salariés

	Retraite de base
Montant	50% x SAM¹ x (durée validée / durée requise)² 1)SAM = salaire annuel moyen brut des 25 meilleures années 2)coefficient plafonné à 1
Décote	Minoration de 1,25 % par trimestre manquant³ + impact au niveau de la durée d'assurance 3)solution la plus avantageuse entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre le taux plein ou pour atteindre l'âge de 67 ans
Surcote	Majoration de 1,25% par trimestre (exemple 5% pour 1 an) Pas d'impact au niveau de la durée d'assurance

Principes de calcul dans le régime complémentaire des salariés

La retraite complémentaire se calcule très simplement (= nombre de points acquis x valeur du point). Plusieurs dispositifs de décote / surcote coexistent :

- Une décote (à vie) si le salarié part à la retraite avant l'âge taux plein*
- Une décote temporaire de 10% pendant 3 ans si le salarié part à la retraite l'année du taux plein
- Une surcote temporaire pendant 1 ans de 10% si le salarié part 2 ans après l'âge taux plein, 20% s'il part 3 ans après et 30% s'il part 3 ans après.

**Minoration de 1% par trimestre manquant pour les 12 premiers trimestres puis de 1,25% par trimestre au-delà (0,99 pour le 1^{er} trimestre, 0,88 pour 12 trimestres et 0,78 pour 20 trimestres). Il est retenu la solution la plus avantageuse entre le nombre de trimestres manquants pour atteindre le taux plein ou pour atteindre l'âge de 67 ans.*

Ces règles sont valables dans le système avant réforme. Il apparaît évident qu'elles vont être modifiées après la réforme.

Exemples de calcul de la décote et surcote dans le régime de base des salariés

Exemple 1 : salarié né en février 1961 qui a acquis 164 trimestres au 30 mars 2023. Compte tenu de son âge, pour partir à taux plein, il lui faut 168 trimestres.

Age de départ	Retraite de base
62 ans au 1 ^{er} avril 2023 avec une décote de 4 trimestres	Décote de 7,26% $50\% \times (1 - 4 \times 1,25\%) \times 164/168 \times \text{SAM}$
63 ans au 1 ^{er} avril 2024 à taux plein	Retraite « normale » pour 168 trimestres $50\% \times \text{SAM}$
64 ans au 1 ^{er} avril 2025 avec une surcote de 4 trimestres	Surcote de 5% $50\% \times (1 + 4 \times 1,25\%) \times \text{SAM}$
65 ans au 1 ^{er} avril 2026 avec une surcote de 8 trimestres	Surcote de 10% $50\% \times (1 + 8 \times 1,25\%) \times \text{SAM}$

Nota : Les salariés qui continuent à travailler au-delà de 67 ans, bénéficient d'un double dispositif de majoration :

- Si la personne à 67 ans, n'a pas atteint le nombre de trimestres requis pour sa génération, tout trimestre travaillé supplémentaire va procurer une majoration de la durée d'assurance de 2,5% par trimestre, plafonnée à la durée requise :
Exemple : salarié né en 1961 avec 154 trimestres à 67 ans (il faut 168 trimestres pour sa génération). S'il travaille 1 an de plus (4 trimestres), il obtiendra une majoration de 10% de la durée d'assurance, soit 169 trimestres plafonné à 168.
- Si la personne à 67 ans, a atteint le nombre de trimestres requis pour sa génération, c'est le système de la surcote qui s'applique, à raison de 1,25% par trimestre supplémentaire travaillé.

Exemple 2 : salarié né en février 1965, qui a commencé à travailler à 25 ans et acquis 132 trimestres au 30 mars 2023 à l'âge de 58 ans. Compte tenu de son âge, il lui faut 172 trimestres pour partir à taux plein. A l'âge de 67 ans (taux plein automatique), il comptabilisera 168 trimestres, soit moins que le nombre de trimestres requis. On en déduit que la borne 67 ans est plus avantageuse pour le calcul du nombre de trimestres manquants (-> nombre de trimestres manquants = nombre de trimestres entre 67 ans et l'âge de départ en retraite).

Age de départ	Retraite de base
64 ans au 1 ^{er} avril 2029 avec une décote de 12 trimestres	Décote de 22,9% $50\% \times (1 - 12 \times 1,25\%) \times 156/172 \times \text{SAM}$
65 ans au 1 ^{er} avril 2030 avec une décote de 8 trimestres	Décote de 16,3% $50\% \times (1 - 8 \times 1,25\%) \times 160/172 \times \text{SAM}$
66 ans au 1 ^{er} avril 2031 avec décote de 4 trimestres	Décote de 9,4% $50\% \times (1 - 4 \times 1,25\%) \times 164/172 \times \text{SAM}$
67 ans au 1 ^{er} avril 2032 à taux plein	Décote de 2,3% liée à la durée d'assurance $50\% \times 168/172 \times \text{SAM}$
67 ans et 3 mois au 1 ^{er} juillet 2032 (1 trimestre travaillé au-delà de 67 ans soit une majoration de 2,5%)	« Retraite normale » pour 172 trimestres $50\% \times \text{SAM}$

Barème Rachat de Trimestres 2025

Demande déposée en 2025 Versement pour un trimestre :						
Age en 2025	Au titre du taux seul			Au titre du taux et de la durée d'assurance		
	Salaire ou revenu			Salaire ou revenu		
	< 35 325 €	35 325 € à 47 100 €	> 47 100 €	< 35 325 €	35 325 € à 47 100 €	> 47 100 €
20 ans	1 055 €	3,80 %	1 407 €	1 564 €	5,63 %	2 085 €
21 ans	1 076 €	3,87 %	1 434 €	1 594 €	5,74 %	2 126 €
22 ans	1 097 €	3,95 %	1 462 €	1 625 €	5,85 %	2 167 €
23 ans	1 118 €	4,03 %	1 491 €	1 657 €	5,96 %	2 209 €
24 ans	1 168 €	4,20 %	1 557 €	1 731 €	6,23 %	2 308 €
25 ans	1 219 €	4,39 %	1 625 €	1 806 €	6,50 %	2 408 €
26 ans	1 271 €	4,58 %	1 694 €	1 883 €	6,78 %	2 511 €
27 ans	1 324 €	4,77 %	1 765 €	1 961 €	7,06 %	2 615 €
28 ans	1 377 €	4,96 %	1 836 €	2 041 €	7,35 %	2 721 €
29 ans	1 432 €	5,16 %	1 909 €	2 122 €	7,64 %	2 829 €
30 ans	1 487 €	5,35 %	1 983 €	2 204 €	7,93 %	2 938 €
31 ans	1 543 €	5,55 %	2 057 €	2 286 €	8,23 %	3 048 €
32 ans	1 599 €	5,76 %	2 132 €	2 370 €	8,53 %	3 160 €
33 ans	1 656 €	5,96 %	2 208 €	2 454 €	8,84 %	3 272 €
34 ans	1 713 €	6,17 %	2 284 €	2 539 €	9,14 %	3 385 €
35 ans	1 771 €	6,38 %	2 361 €	2 624 €	9,45 %	3 499 €
36 ans	1 828 €	6,58 %	2 438 €	2 709 €	9,76 %	3 613 €
37 ans	1 886 €	6,79 %	2 515 €	2 795 €	10,06 %	3 727 €
38 ans	1 945 €	7,00 %	2 593 €	2 882 €	10,38 %	3 843 €
39 ans	2 005 €	7,22 %	2 673 €	2 971 €	10,70 %	3 961 €
40 ans	2 065 €	7,43 %	2 753 €	3 060 €	11,02 %	4 080 €
41 ans	2 126 €	7,65 %	2 834 €	3 150 €	11,34 %	4 201 €
42 ans	2 187 €	7,87 %	2 915 €	3 240 €	11,67 %	4 320 €
43 ans	2 247 €	8,09 %	2 995 €	3 329 €	11,99 %	4 439 €

Demande déposée en 2025
Versement pour un trimestre :

Age en 2025	Au titre du taux seul			Au titre du taux et de la durée d'assurance		
	Salaire ou revenu			Salaire ou revenu		
	< 35 325 €	35 325 € à 47 100 €	> 47 100 €	< 35 325 €	35 325 € à 47 100 €	> 47 100 €
44 ans	2 306 €	8,30 %	3 075 €	3 418 €	12,30 %	4 557 €
45 ans	2 366 €	8,52 %	3 154 €	3 506 €	12,62 %	4 674 €
46 ans	2 426 €	8,74 %	3 235 €	3 596 €	12,95 %	4 794 €
47 ans	2 488 €	8,96 %	3 317 €	3 687 €	13,27 %	4 915 €
48 ans	2 549 €	9,18 %	3 398 €	3 777 €	13,60 %	5 036 €
49 ans	2 610 €	9,40 %	3 479 €	3 867 €	13,92 %	5 156 €
50 ans	2 672 €	9,62 %	3 563 €	3 960 €	14,26 %	5 279 €
51 ans	2 734 €	9,84 %	3 646 €	4 052 €	14,59 %	5 402 €
52 ans	2 796 €	10,07 %	3 728 €	4 143 €	14,92 %	5 525 €
53 ans	2 857 €	10,29 %	3 810 €	4 234 €	15,25 %	5 646 €
54 ans	2 919 €	10,51 %	3 891 €	4 325 €	15,57 %	5 767 €
55 ans	2 980 €	10,73 %	3 973 €	4 416 €	15,90 %	5 888 €
56 ans	3 041 €	10,95 %	4 055 €	4 507 €	16,23 %	6 009 €
57 ans	3 103 €	11,17 %	4 138 €	4 599 €	16,56 %	6 132 €
58 ans	3 162 €	11,39 %	4 216 €	4 686 €	16,87 %	6 248 €
59 ans	3 220 €	11,59 %	4 294 €	4 772 €	17,18 %	6 363 €
60 ans	3 275 €	11,79 %	4 367 €	4 854 €	17,48 %	6 472 €
61 ans	3 329 €	11,99 %	4 439 €	4 933 €	17,76 %	6 578 €
62 ans	3 383 €	12,18 %	4 510 €	5 013 €	18,05 %	6 684 €
63 ans	3 298 €	11,87 %	4 397 €	4 888 €	17,60 %	6 517 €
64 ans	3 214 €	11,57 %	4 285 €	4 762 €	17,15 %	6 350 €
65 ans	3 129 €	11,27 %	4 172 €	4 637 €	16,70 %	6 183 €
66 ans	3 044 €	10,96 %	4 059 €	4 512 €	16,24 %	6 015 €

Le rachat de trimestres de retraite pour les jeunes

Préambule : rassurons les jeunes sur l'avenir des retraites

Tant qu'il y aura des actifs, il y aura des retraites. En effet, notre système des retraites fonctionne sur le principe de la répartition : les actifs versent des cotisations (prélevées sur nos salaires) qui sont redistribuées dans l'année aux retraités. La répartition présente bien des avantages mais se retrouve confrontée à ses limites : facteurs démographiques (vieillesse de la population avec un rapport cotisants/retraités qui se dégrade) et économiques (impact du chômage). D'où la nécessité de réformes tous les 5 à 10 ans pour assurer la pérennité du système.

Cependant, il y aura toujours des cotisants et en plus grand nombre que des retraités. D'après le COR, le rapport cotisants/retraités qui est actuellement de 1,7 devrait passer à 1,6 en 2028 et continuer à décroître lentement pour atteindre un taux bas de 1,3 en 2070. Ce taux était de 4,6 en 1960 et 2,1 en 2000.

Le rachat possible de 4 trimestres à prix réduit au titre des études supérieures

Le rachat de trimestres au titre des études supérieures existe depuis de nombreuses années (maxi 12).

En 2013, faisant le constat que le nombre de trimestres validés avant l'âge de 30 ans a baissé de 11 trimestres entre la génération née en 1950 et celle née en 1978, le gouvernement de l'époque a concédé dans le cadre de sa réforme des retraites de 2014 plusieurs mesures au bénéfice des jeunes :

1. Rachat possible de 4 trimestres au titre d'**années d'études supérieures** à un prix réduit sur les 12 trimestres possibles, dans un délai de 10 années suivant la fin des études (réduction de 670 ou 1000 € par trimestre selon l'option choisie)* ;

**Le prix d'un trimestre varie selon l'âge et le revenu d'activité. Par exemple, il s'élève à 30 ans, à 1.983 € pour un revenu supérieur à 43 992 € et à 1 487 € pour un revenu inférieur à 32 994 €.*

2. Rachat possible de **trimestres de stage**, au prix de 440 € par trimestre dans le délai de 2 ans suivant la fin de stage (cumul possible avec le rachat à tarif préférentiel des d'études supérieures dans la limite de 4 trimestres en tout)** ;

***On entend régulièrement que les stages n'ouvrent pas droit à des trimestres et qu'il faut « racheter ces périodes ». C'est en partie inexact. En effet, au-delà d'un certain montant d'indemnisation du stage, il y a bien appel de cotisations et validation possible de trimestres pour la retraite.*

3. Validation de trimestres gratuits pour les **périodes d'apprentissage** (1 an d'alternance = 4 trimestres)** ;

**Avant 2014, les règles pour l'alternance sont plus floues : Info Retraite dit qu'un rachat de trimestres à tarif réduit est nécessaire, d'autres sites comme [la CNAV](#) disent que des trimestres peuvent être validés si la rémunération a été suffisante (200 SMIC horaire pour valider un trimestre) et en deçà, un rachat de trimestres à tarif réduit peut être effectué.*

4. Enfin, facilitation de la validation de trimestres en cas de **job d'étudiant** (depuis 2014, il faut gagner 150 SMIC horaire soit 1 mois de travail contre 200 SMIC horaire auparavant).

Alors, est-ce vraiment intéressant pour les jeunes ?

Certains diront que les jeunes ont mieux à faire de leur argent et que la législation est mouvante dans le temps. D'autres rétorqueront que l'allongement de la durée de cotisation est régulièrement mis en œuvre dans les réformes successives (nous sommes passés de 37,5 années de cotisations dans les années 1990 à 43 ans actuellement) et qu'il est d'autant plus utile d'en avoir le plus possible, surtout si on peut les acheter à tarif réduit.

Avec les règles actuelles, un jeune qui a son baccalauréat à 18 ans et qui rentre dans la vie active à 23 ans, après 5 années d'études supérieures, pourrait partir au plus tôt à taux plein (172 trimestres requis) à 66 ans. S'il rachète 8 trimestres, il pourra partir à l'âge légal de 64 ans (si la réforme 2023 est promulguée). **Cependant avant de procéder à un rachat, il faut connaître les trimestres qui ont été déjà cotisés au titre des jobs d'étudiant, des stages et de l'alternance (voir encadré).**

Consulter son relevé de carrière sur le site [Info Retraite](#) ou sur [l'Assurance Retraite](#), avant de décider d'effectuer un rachat de trimestres (cela est valable, quel que soit son âge). Et personne n'est à l'abri d'une bonne surprise, comme ce jeune qui a fait 3 stages de 6 mois rémunérés au SMIC et 2 jobs d'étudiant, ce qui fait 8 trimestres cotisés. En outre ce jeune a fait 1 an d'alternance en 2013/2014 mais ses trimestres n'apparaissent pas sur son relevé. Il doit demander la régularisation. Il a travaillé en outre 5 mois à Londres entre son Master 1 et 2 et il pourra demander une validation de 2 trimestres avant de partir en retraite. Ce jeune a potentiellement acquis 14 trimestres avant son entrée dans la vie active à 24 ans. Il pourrait encore racheter 4 trimestres à prix réduit au titre des années d'études supérieures, mais avec la future réforme des retraites, cela ne serait pas nécessaire pour un départ en retraite à 64 ans avec 172 trimestres cotisés.

Bon à savoir : les trimestres pour enfants

La question du rachat de trimestres quand on est jeune, doit aussi tenir compte « des potentiels trimestres supplémentaires pour enfants ». Pour tout enfant né ou adopté depuis 2010, 8 trimestres supplémentaires sont accordés : 4 trimestres en contrepartie de la maternité ou de l'adoption et 4 trimestres en contrepartie de l'éducation de l'enfant. Les parents peuvent se répartir les trimestres accordés en contrepartie de l'adoption et de l'éducation. A noter qu'avant 2020, les 8 trimestres étaient accordés d'office à la mère.

Ainsi, une femme qui aurait fait des études supérieures, serait rentrée dans la vie active à 24 ans et aurait eu 2 enfants, pourrait partir à la retraite à 64 ans à taux plein en totalisant 160 trimestres au titre de sa carrière (aucune interruption d'activité) plus 12 trimestres pour enfants (les 4 trimestres restants sur les 16 possibles, pouvant être accordés au père). Mais cet avantage n'est pas garanti dans le temps. Qui peut nous assurer qu'une loi future ne reviendra pas sur cet avantage acquis ?

Mieux comprendre le PER (Plan d'Épargne Retraite)

Descriptif : avant / après le 1^{er} octobre 2019



En pratique un salarié pourra ouvrir un PER individuel et le cas échéant disposer dans le cadre de son entreprise, d'un PER Collectif et/ou d'un PER Obligatoire. L'entreprise pourra aussi décider de regrouper PER Collectif et PER Obligatoire au sein d'un PER Entreprise unique.

Dans chaque PER, le salarié aura la possibilité de faire des versements volontaires déductibles fiscalement (dans la limite d'un plafond fiscal, voir page suivante) ou non déductibles et de transférer ces fonds d'un PER à un autre. De nombreux autres cas de transferts de fonds existent (la transférabilité est totale entre nouveaux PER) ainsi que depuis d'anciens produits retraite et assurance vie vers un PER (date butoir au 31/12/2022 pour l'AV).

A noter que pour les versements volontaires, il ne s'agit pas d'une réelle défiscalisation comme pour l'épargne salariale, mais simplement d'un **différé d'impôt** : les sommes qui auront été déduites du revenu imposable à l'entrée seront réintégrées dans le revenu imposable à la sortie.

Comment les différents PER peuvent-ils être alimentés ?

Chaque PER comporte 3 compartiments qui conditionnent la fiscalité et facilitent le transfert des fonds : versements volontaires de l'épargnant (VV), versements d'épargne salariale (ES), cotisations obligatoires collectives (CO).

	PER Collectif (ancien PERCO)			PER Obligatoire (ancien article 83)			PER Individuel (anciens PERP et Madelin)		
Compartiments concernés	VV	ES	CO	VV	ES	CO	VV	ES	CO
Versements	✓	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✗	✗
Transferts depuis autres contrats	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

hors abondement

Les avantages du PER : le meilleur entre PERCO et anciens produits retraite

	PERP, Madelin, Prefon, Corem, CRH et article 83	PERCO	Nouveau PER
Transférabilité	Très limitée	Néant	Totale
Versements	Déductibles	Non déductibles	Au choix, déductibles ou non pour les versements volontaires (VV)
Gestion financière	Principalement obligataire	Pilotée par défaut	Pilotée par défaut
Sortie anticipée	Accident de la vie	Achat résidence principale	Accident de la vie En plus pour les VV et l'épargne salariale : achat résid. principale
Sortie à la retraite	En rente ou 20% en capital	Liberté de choix rente/ capital	Au choix capital ou rente pour les VV et l'épargne salariale

La fiscalité au sein de chaque compartiment du PER

	Compartiment 1 Versements volontaires	Compartiment 2 Versements d'épargne salariale	Compartiment 3 Versements obligatoires
	Déductibles	Non déductibles	
A l'entrée Versements	Déductibles d'IR dans certaines limites		Exonération d'IR dans certaines limites et CSG/CRDS à 9,7%. <i>L'abondement PERCO et les cotisations obligatoires incrémentent le plafond de déductibilité</i>
A l'échéance Sortie en capital	Sur le capital : imposition barème IR Sur la PV : PFU 30% ou barème IR	Sur le capital : exonération Sur la PV : PFU 30% ou barème IR	Sur le capital : exonération Sur la PV : PS 17,2%
Sortie en rente	Barème IR sur la totalité PS 17,2% après abattement selon l'âge	Après abattement de 30 à 70% selon l'âge, barème IR et PS 17,2%	Après abattement de 30 à 70% selon l'âge, barème IR et PS 17,2%
			Barème IR et PS 10;1% sur la totalité (idem retraites obligatoires)
Sortie anticipée Résidence principale	Idem sortie en capital à l'échéance	Idem sortie en capital à l'échéance	Idem sortie en capital à l'échéance
Accidents de la vie	Sur le capital : exonération Sur la PV : PS 17,2%		

Légende : IR = Impôt sur le Revenu - **Capital** = cumul versements - **PV** = Plus-Value (différence entre l'épargne récupérée à l'échéance ou en cas de sortie anticipée et le cumul des versements) - **PFU** = Prélèvement Forfaitaire Unique incluant 12,8% au titre de l'IR et 17,2% au titre des prélèvements sociaux - **PS** = prélèvements sociaux

Bon à savoir : la fiscalité en cas décès :

Le décès entraîne la clôture du contrat. Les sommes qui n'ont pas été converties en rente, seront reversées dans la succession dans le cas d'un PER bancaire. Dans le cas d'un PER Assurance Vie:

- Si le décès intervient avant 70 ans, le PER est considéré comme hors droits de succession et c'est l'article 990 I du CGI qui s'applique (notamment, abattement de 152.500 € par couple assuré/bénéficiaire) ;
- Si le décès intervient après 70 ans, le PER est considéré comme faisant partie de la succession et c'est l'article 757 B du CGI qui s'applique (abattement de 30 500 € applicable sur l'ensemble des contrats souscrits par un même titulaire et taxation aux droits de mutation en fonction du lien de parenté).

La limite de déductibilité 2023 pour les versements volontaires (par membre d'un foyer fiscal)

Plafond retraite = 10% des revenus nets professionnels de 2022 (avec une déduction maximale de 35 194 € et un montant minimum de 4 114 €)

– cotisations afférentes aux régimes obligatoires d'entreprise, abondements PERCOL et jours CET transférés au PERCOL versées en 2022 (montant communiqué par l'employeur)
+ solde non consommé des enveloppes des années 2019, 2020 et 2021

Exemple de calcul du disponible de l'année : salarié avec une RBA de 80 K€ en année N-1, soit un revenu net imposable de 59 K€, après déduction des 10% de frais professionnels.

Le plafond retraite s'élève à 5,9 K€ (10% du net imposable), auquel il faut déduire la cotisation au contrat Agrica, environ 1 K€ (1,24% de la RBA) et le cas échéant l'abondement PERCOL, environ 1,4 K€ soit un **disponible de 3,5 K€**. Si le salarié a effectué un transfert de 10 jours du CET au PERCOL, il faut déduire en plus 2,1 K€ environ, soit un **disponible ramené à 1,4 K€**.

A noter : dans l'avis d'imposition 2023, seront indiqués les plafonds non utilisés des 3 années précédentes ainsi que le plafond calculé sur les revenus 2022. Cependant, **pour que ces montants soient exacts, il faut veiller à renseigner dans sa déclaration d'impôt** au niveau de la ligne 6QS (déclarant 1), 6QT (déclarant 2), 6QU (personne à charge), **le montant des cotisations aux régimes obligatoires d'entreprise et versements exonérés sur un PERCO**. **Le pré-remplissage n'est pas effectué** bien que l'entreprise envoie cette information aux impôts au même titre que nos revenus, cf. la fiche fiscale dont nous recevons une copie chaque année.

Particularités sur les transferts

Entre PER

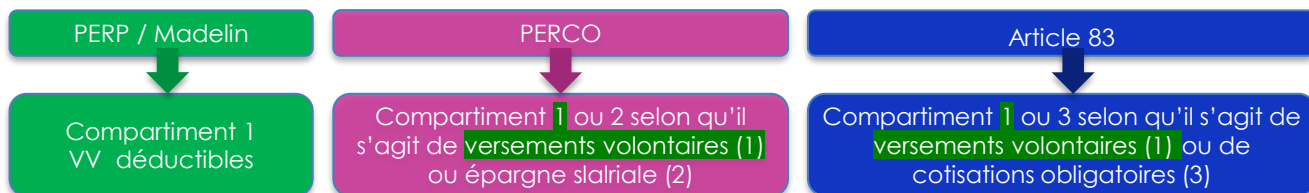


Le transfert individuel des fonds détenus sur un PER Collectif vers un autre PER, pourra se faire dans **la limite d'un transfert tous les 3 ans tant que le salarié est dans l'entreprise**. Dans un PER Obligatoire, les droits ne sont transférables que lorsque le titulaire n'est plus tenu d'y adhérer.

Les frais de transfert individuels sont **plafonnés** : ils sont **nuls à l'issue d'une période de 5 ans** à compter du 1^{er} versement ou si la date de retrait est atteinte ; ils sont plafonnés à 1% en cas de transfert avant 5 ans.

Depuis d'anciens plans d'épargne retraite (transferts individuels)

Le transfert de droits d'acquis sur un plan actuel (PERCO, Article 83, PERP/Madelin) vers un nouveau PER s'effectue sur demande formalisée du titulaire du plan. Ce n'est pas considéré comme un nouveau versement et ne donne donc pas droit à une nouvelle déductibilité fiscale. Le gestionnaire sortant communique le montant des droits constitués et le montant des sommes en distinguant les différents types de versements d'origine.



Transfert à tout moment, en totalité. L'intérêt réside dans la possibilité d'une sortie totale en capital à la retraite ainsi qu'une gestion financière plus adaptée.

Transfert possible tous les 3 ans si le salarié n'a pas quitté l'entreprise (libre sinon). Pas d'intérêt particulier à transférer les fonds d'un ancien PERCO vers un nouveau PER, sauf gestion financière plus adaptée ou regroupement des fonds dans un seul plan ou alors souhait d'avoir accès à un actif général Assurance Vie.

Transfert si l'adhérent n'est plus tenu d'y adhérer (a quitté l'entreprise). Les VV seront transférés sur le compartiment 1 et pourront alors bénéficier d'une sortie en capital à la retraite et d'une sortie anticipée pour achat résidence principale. Les cotisations obligatoires sur le compartiment 3 garderont leur modalités actuelles (sortie en rente à la retraite et sortie anticipée uniquement si accident de la vie).

La transformation d'un PERCO en PER COLLECTIF (PERCOL)

Lorsqu'un PERCO préexistant satisfait aux conditions des nouveaux PER Collectifs, notamment la gestion financière pilotée par défaut, la présence d'un fonds solidaire, les modalités de délivrance des droits à l'échéance, la prise en charge des frais de tenue de compte, il peut être transformé après consultation du CSE (comité social et économique) et si les signataires de l'accord du PERCO d'origine ne s'y opposent pas. **C'est le cas du PERCO mis en place dans l'UES Crédit Agricole SA dont la transformation en PERCOL a été validée au cours d'un CSE puis information aux titulaires.**

La transformation d'un contrat de retraite supplémentaire article 83 en PER OBLIGATOIRE

La transformation d'un contrat article 83 en PER Obligatoire est également prévue par la loi même si les modalités peuvent être plus contraignantes pour les contrats ne proposant pas de gestion financière pilotée et de fonds solidaire. C'e fut le cas au sein de l'UES Crédit Agricole SA, du **contrat de retraite supplémentaire AGRICA qui a été transformé en PER au 1^{er} juillet 2022.**

Rappelons que le **contrat retraite AGRICA** a été institué par accord du 31 janvier 1996, entre partenaires sociaux de l'agriculture. Il prévoit 3 niveaux de cotisations :

- Le régime obligatoire dit « **régime 1,24%** » ;
- L'option qui permet d'améliorer le taux de cotisation obligatoire (non activée pour l'UES CASA) ;
- Les **versements individuels et facultatifs**.

L'ensemble est géré par CCPMA PREVOYANCE, Institution paritaire des organismes professionnels agricoles. En termes de gestion financière, les fonds sont investis dans un **actif général qui « rapporte des intérêts »** (2,75% nets de frais en 2020 et 2021).

Est-il toujours intéressant de transformer un article 83 en PER OBLIGATOIRE ?

La transformation d'un article 83 en PER Obligatoire présente un intérêt certain pour les personnes qui effectuent **des versements volontaires** sur leur contrat. En effet, l'épargne issue de ces versements peut être débloquée pour **l'acquisition de la résidence principale** ou convertie **en capital au moment du départ en retraite**, ce qui est impossible dans un article 83.

Mais pour ceux avec un profil de risque prudent et qui n'effectuent pas de versements volontaires, la transformation n'est pas forcément gagnante. En effet certains anciens article 83 offrent des rendements attractifs et peuvent garantir des montants de rentes avec des tables de mortalité avantageuses.

Toutefois, en ce qui concerne le **contrat de retraite supplémentaire Agrica**, il n'y a pas de table de mortalité avantageuse. Avec le nouveau PER Agrica, les salariés de l'UES CASA vont pouvoir disposer à la fois du **fonds « en euros »** (rendement intéressant et garantie du capital) et de **supports financiers offrant des perspectives de rentabilité plus élevées sur le long terme** (mais sans garantie en capital). Il faudra toutefois veiller à l'allocation de son épargne en fonction de ses priorités de placement (par défaut l'allocation des nouveaux versements est répartie selon la gestion pilotée à horizon équilibrée).