



Le 28 avril 2014

RETRAITE ICNA RIEN N'EST REGLE !

Les différentes modifications concernant les droits à pension impactent tous les personnels. Les plus importantes sont issues de la loi Fillon (2003) qui modifiait le nombre de trimestres nécessaires pour une pension à taux plein et de la loi Wurtz (2010) qui reculait l'âge d'ouverture de droit.

Ces modifications ont un impact important sur le montant des pensions de tous les personnels et les ICNA ne sont pas épargnés même si certains le croient ou veulent le faire croire.

Qu'en est-il réellement ?

Une carrière plus courte

Les ICNA ont l'obligation de cesser leur activité à 57 ans que ce soit sur une fonction de contrôle ou hors contrôle. Cette obligation vient d'être confirmée par le Conseil d'Etat début avril 2014.

La limite d'âge ICNA de 57 ans sera portée progressivement à 59 ans pendant que la limite d'âge des autres corps évoluera progressivement de 65 à 67 ans. La carrière des ICNA est plus courte de 8 ans.

A ce jour le report de 57 à 59 ans débutera pour la génération née à compter du 1^{er} juillet 1961 (57 ans et 4 mois), passera à 57 ans et 9 mois pour ceux nés au 1^{er} janvier 1962 et sera à 59 ans pour ceux nés au 1^{er} janvier 1963.

Les ICNA, comme tous les corps dont la limite d'âge est inférieure au droit commun sont classés en catégorie active. Pour compenser une carrière plus courte les corps en catégorie active bénéficient d'une compensation par l'attribution d'annuités supplémentaires. La compensation maximale est de 5 annuités (1 annuité pour 5 ans effectués dans le corps). Cette compensation mise en place à l'époque où il fallait 37,5 ans pour une pension à taux plein n'a pas évoluée.

Compte tenu de la combinaison de tous ces éléments il apparait que l'obtention du nombre d'annuités pour percevoir une pension à taux plein (75% du salaire de base – hors primes) sera de plus en plus difficile pour les agents classés en service actif et donc pour les ICNA.

Un taux de remplacement faible

Le taux de remplacement est le rapport entre le salaire en activité et la pension. Dans le cas des ICNA le taux de remplacement est d'environ 40%. Ce faible taux de remplacement s'explique par l'addition de plusieurs facteurs :



- les primes qui correspondent à la moitié du salaire des ICNA ne sont pas prises en compte dans le calcul de la pension,
- la NBI est perçue par les ICNA sur une durée plus courte (8 ans de moins) et de ce fait génère moins de pension,
- il n'y a pas de surcote possible pour les ICNA compte tenu d'une fin de carrière avant 62 ans.

Quels dispositifs pour compenser ?

L'ATC

L'ATC (Allocation Temporaire Complémentaire) qui a été mise en œuvre en 1998 pour améliorer le taux de remplacement les 13 premières années après le départ en retraite génère une amélioration du taux à 53% les 8 premières années et à 47% les 5 années suivantes. L'ATC est revalorisée au même rythme que l'ISQ qui sert de base de cotisation versée par les ICNA pour alimenter le fonds ATC. Comme son nom l'indique l'ATC est temporaire contrairement à une pension garantie par l'Etat.

FO a obtenu le maintien de la connexion ISQ / ATC lors du dernier protocole pour garantir le pouvoir d'achat des ICNA.

Le CIT

Le CIT (Complément Individuel Temporaire) a été obtenu lors des négociations de 2012. Ce CIT est prévu pour maintenir pendant 13 ans un taux de remplacement de 2% par année cotisée et annuler l'impact des différentes lois sur les pensions pour les ICNA partis en retraite à partir de 2011. Là aussi c'est un dispositif temporaire.

A ce jour malgré les engagements pris par le Ministère et la DGAC ce dispositif n'est pas encore mis en place. FO sera vigilant sur la rétroactivité au profit des agents partis à compter de 2011.

Le rôle des ICNA dans la chaîne de sécurité a été reconnu par le Conseil d'Etat

FO estime que la réflexion sur les contraintes d'une carrière plus courte imposée aux ICNA doit être poursuivie pour tenir compte des évolutions réglementaires et de société.

La compensation d'une carrière plus courte liée à une obligation de sécurité des usagers doit être mieux reconnue et pérennisée dans le temps pour les futurs et actuels ICNA. FO participera activement à la réflexion sur la fin de carrière des ICNA prévue par le protocole 2013/2015 et à toute réflexion permettant d'améliorer le taux de remplacement.

Vous souhaitez défendre l'avenir des services et des personnels de la DGAC ? REJOIGNEZ FO !

www.fodgac.fr/fr

Contact SNNA-FO : Frédéric QUENARD

