



Note sur le décret sur le retour partiel aux 60 ans

Montreuil, le 11 juin 2012

Le Conseil des ministres du 6 juin a adopté les modalités du décret sur le retour partiel aux 60 ans.

Un décret carrière longue

La voie choisie par le gouvernement est celle d'un décret modifiant le dispositif carrière longue, revu par la loi de novembre 2010. Assouplir ces paramètres permet de ne pas passer par la voie législative, et donc d'aller plus vite, ce qui est attendu par celles et ceux approchant de la retraite.

D'après le projet de décret dont nous disposons, la mesure entrera en application au 1^{er} novembre 2012, ce qui correspond au temps nécessaire au traitement d'une demande de départ en retraite (6 mois dans la Fonction publique).

Le principe est de permettre un départ à 60 ans pour tous les salariés ou agents publics ayant commencé à travailler avant 20 ans (5 trimestres cotisés à la fin de l'année des 20 ans ou 4 trimestres si on est né au 4^{ème} trimestre), et ayant cotisé la durée requise pour leur génération (164 trimestres pour la génération 1952, 165 trimestres pour les générations 1953 et 1954, 166 trimestres pour 1955 et après).

Est supprimée la condition d'avoir une durée d'assurance supérieure de 8 trimestres à la durée d'assurance requise, soit 172 trimestres d'assurance pour la génération 1952, 173 trimestres pour les générations 1953 et 1954, 174 trimestres pour 1955 et après. Cette condition revenait à une mise en extinction de fait progressive du dispositif. Dorénavant seules les conditions de durée cotisées seront requises.

Dans le régime général, les périodes de chômage, de maladie et de maternité ne sont pas considérées comme des durées cotisées. En compensation, 4 trimestres sont considérés par le régime comme cotisés au titre de la maladie et de la maternité. Le décret rajoute 2 trimestres cotisés pour le chômage indemnisé et deux trimestres pour la maternité, les femmes bénéficiant beaucoup moins des départs anticipés pour carrière longue que les hommes (un quart des départs). Le service militaire compte pour 4 trimestres cotisés dans tous les régimes.

Pour les régimes de fonctionnaires (Etat et CNRACL, FSPOEIE par assimilation), les congés maternité sont intégrés à la durée cotisée (puisque payés par l'employeur) sans limitation de temps, ce qui avantage les femmes fonctionnaires par rapport au privé. Les congés de maladie statutaires sont pris en charge jusqu'à 4 trimestres, et 6 en tout avec le régime général (4 maladie + 2 maternité) pour les polypensionnés. Les 2 trimestres de chômage ne concernent que le régime général.

Les conditions d'ouverture du droit sont déclinées dans le tableau ci-après :

Date de naissance	Durée cotisée requise	Age de début d'activité	Age de départ
1er semestre 1951	171 trimestres	16 ans	56 ans
idem	167 trimestres	16 ans	58 ans
idem	163 trimestres	17 ans	59 ans
2ème semestre 1951	171 trimestres	16 ans	56 ans
idem	167 trimestres	16 ans	58 ans
idem	163 trimestres	17 ans	59 ans
idem	163 trimestres	20 ans	60 ans
1952	172 trimestres	16 ans	56 ans
idem	168 trimestres	16 ans	58 ans
idem	164 trimestres	17 ans	59 ans 4 mois
idem	164 trimestres	20 ans	60 ans
1953	173 trimestres	16 ans	56 ans
idem	169 trimestres	16 ans	58 ans 4 mois
idem	165 trimestres	17 ans	59 ans 8 mois
idem	165 trimestres	20 ans	60 ans
1954	173 trimestres	16 ans	56 ans
idem	169 trimestres	16 ans	58 ans 8 mois
idem	165 trimestres	20 ans	60 ans
1955	174 trimestres	16 ans	56 ans 4 mois
idem	170 trimestres	16ans	59 ans
idem	166 trimestres	20 ans	60 ans
1956	174 trimestres	16 ans	56 ans 8 mois
idem	170 trimestres	16ans	59 ans 4 mois
idem	166 trimestres	20 ans	60 ans
1957	174 trimestres	16 ans	57 ans
idem	166 trimestres	16 ans	59 ans 8 mois
idem	166 trimestres	20 ans	60 ans
1958	174 trimestres	16 ans	57 ans 4 mois
idem	166 trimestres	20 ans	60ans
1959	174 trimestres	16 ans	57 ans 8 mois
idem	166 trimestres	20 ans	60 ans
1960 et après	174 trimestres	16 ans	58 ans
idem	166 trimestres	20 ans	60 ans

*Pour être considéré comme ayant commencé son activité avant l'âge mentionné, il faut justifier de :

→ 5 trimestres de durée d'assurance au 31 décembre de l'année correspondante (par exemple il faut 5 trimestres de durée d'assurance au 31 décembre de l'année du seizième anniversaire pour avoir "débuté son activité avant l'âge de seize ans") ;

→ ou, à défaut si l'on est né au quatrième trimestre, justifier de quatre trimestres d'assurance au cours de l'année concernée.

Une hausse des cotisations

ANNEE	TAUX réforme 2010	TAUX décret retour 60 ans	TAUX global de la cotisation
2010	7,85 %		7,85 %
2011	7,85 % + 0,27 %		8,12 %
Du 1 ^{er} janvier au 31 octobre 2012	7,85 % + 0,54 %		8,39 %
Du 1 ^{er} nov. au 31 décembre 2012	7,85 % + 0,54 %	+ 0,10 %	8,44 %
2013	7,85 % + 0,81%	+ 0,10 %	8,76 %
2014	7,85 % + 1,08 %	+ 0,15 %	9,08 %
2015	7,85 % + 1,35 %	+ 0,20 %	9,40 %
2016	7,85 % + 1,62 %	+ 0,25 %	9,72 %
2017	7,85 % + 1,89 %	+ 0,25 %	9,99 %
2018	7,85 % + 2,16 %	+ 0,25 %	10,26 %
2019	7,85 % + 2,43 %	+ 0,25 %	10,53 %
2020	7,85 % + 2,70 %	+ 0,25 %	10,80 %

En compensation de cette mesure les cotisations augmenteront dans le privé et le public de 0.5%, 0.25% pour les salariés et 0.25% pour les employeurs.

Pour les salariés la cotisation augmentera de 0.10% du 1^{er} novembre 2012 au 31 décembre 2013, puis chaque année de 0.05% de 2014 à 2016.

Dans la Fonction publique, ces augmentations s'ajouteront à celles déjà prévues (de 7.85% à 10.55% de 2011 à 2020, soit 0.27% par an), ce qui fait que la cotisation passera à 9.99% en 2017 et 10.80% à compter de 2020.

Pour la CGT une étape vers le retour aux 60 ans

Pour la CGT, cette mesure doit s'inscrire dans une dynamique de retour aux 60 ans pour tous. A ce titre, la CGT la juge positive. Il s'agit d'une décision marquante qui rompt avec les politiques menées partout en Europe. La CGT regrette que la reconnaissance des trimestres validés ne soit pas allée plus loin, notamment pour la maladie, les accidents du travail et le chômage.

Dans les semaines à venir, et particulièrement lors de la conférence sociale de juillet, la CGT portera l'exigence du rétablissement de la retraite à 60 ans pour tous, associé à un bon niveau de pension, ainsi que la nécessaire mise en place d'une véritable reconnaissance de la pénibilité, avec une possibilité de départ anticipé pour les dizaines de milliers de salariés ayant été exposés au cours de leur carrière professionnelle.