Montreuil, le 26 juin 2012

Note aux organisations du CCN

concernant le décret relatif à l'ouverture du droit à retraite à 60 ans

1 présentation technique

► **1-1 L'objet du décret** est ainsi libellé : « *ouvrir droit à la retraite anticipée à soixante ans pour les assurés justifiant de la durée d'assurance cotisée requise pour leur génération et ayant commencé à travailler avant vingt ans* ».

- Il s'agit d'une remise en cause partielle de la mesure de report progressif de l'âge de départ jusqu'à 62 ans imposé par la loi Sarkozy de novembre 2010.
- Cette correction se fait par le biais d'un **élargissement des dispositions départ anticipé carrières longues.**

Le décret concerne les salariés (tous régimes) qui, à leur soixantième anniversaire, réuniront les trois conditions cumulatives suivantes :

- avoir la durée(*) nécessaire pour le taux plein (164 trimestres pour la génération 1952, 165 pour les générations 1953 et 1954, 166 à partir de la génération 1955) ;
- avoir travaillé avant l'âge anniversaire de 20 ans ;
- et totaliser 5 trimestres cotisés au 31 décembre de l'année du vingtième anniversaire ou 4 trimestres pour ceux nés au 4ème trimestre.

(*) *Dans cette durée exigée, un certain nombre de trimestres* ***validés*** *peuvent être retenus (voir pt 1-3 ci-dessous et renvoi [1] du tableau)*

► **1-2** Voulant une mesure rapidement applicable, le gouvernement a procédé par voie de décret. Il a choisi de s'appuyer sur le dispositif existant de dérogation à l'âge, à savoir le dispositif « carrière longue ».

Le texte devrait être publié en tout début juillet et sera applicable aux pensions liquidées à compter du 1er novembre 2012.
L'application est décalée à 2016 pour le régime de la Banque de France et 2017 pour les autres régimes spéciaux.

► **1-3 Le décret introduit des améliorations dans les conditions de durée concernant les carrières longues.**

- Pour un départ à 60 ans, suppression de la condition d'avoir 8 trimestres de durée en plus de la condition de durée nécessaire pour le taux plein. Cela revient à réduire de deux ans la condition de durée d'assurance exigée. Pour un départ à 58 ou 59 ans selon l'année de naissance, condition de 4 trimestres supplémentaires au lieu de 8 (cf. tableau).

- Elargissement du nombre de trimestres « réputés cotisés » : aux 4 trimestres de service national et 4 trimestres de maladie/maternité/accidents du travail déjà retenus, sont ajoutés 2 trimestres au titre de la maternité et 2 trimestres au titre du chômage.

► **1-4** Ce nouveau droit est accompagné d'une mesure de **financement** qui consiste en une augmentation, sur cinq années, des taux de cotisation vieillesse des salariés et des employeurs. Le décret prévoit une augmentation progressive de 0,5 point sur 5 ans, par paliers de 0,1 point, soit 0,05 au titre de chacune des parts salariale et employeur. Ces augmentations interviendront dès le 1er novembre 2012, jusqu'en 2016 (décalage à 2016 et 2017 pour les régimes spéciaux).
A noter que, pour les fonctionnaires, cette augmentation s'ajoute au programme de hausses déjà mis en œuvre par la réforme de 2010 pour une période qui court jusqu'en 2020.

2 éléments d'analyse

Le décret est bien centré sur un retour au droit à retraite à 60 ans.
Certes, il s'agit d'un retour partiel ; certes des conditions de durée d'assurance sont imposées ; certes, il s'appuie sur le dispositif carrières longues et non pas sur le principe même de l'âge d'ouverture du droit.
Mais, incontestablement, **la détermination de la CGT et son action constante en faveur du droit à retraite à 60 ans** ont porté leurs fruits auprès de la masse des salariés et même des citoyens et ont pesé dans cette décision du gouvernement.

Si la condition d'une durée d'assurance cotisée importante est conservée, on doit relever les deux mesures nouvelles de solidarité que constituent la réduction de la durée d'assurance et une meilleure prise en compte du chômage et de la maternité.
Cela représente une avancée incontestable, mais il reste nécessaire de faire disparaître totalement la distinction entre durée « validée » et durée « cotisée » introduite par la loi Fillon de 2003.

Quant à la hausse des cotisations visant au financement de cette mesure, c'est une brèche ouverte dans le front du refus de toute augmentation de ressources à destination de la Sécurité sociale, qui nous conforte dans notre demande de réforme du financement des régimes de retraite.
C'est aussi une brèche dans le mur des injonctions de dégradation des conditions de départ à la retraite adressées par la Commission européenne –par exemple dans son récent livre blanc sur les retraites- et une rupture dans les mesures régressives mises en œuvre partout en Europe.

Une indication ne trompe pas quant à la nature de cette mesure : les organisations d'employeurs sont parties en campagne, vent debout contre ce décret.

Comme la CGT l'indiquait dans son communiqué du 6 juin, ce retour partiel aux 60 ans représente un cap à confirmer. **Cette mesure doit s'inscrire dans une dynamique de retour aux 60 ans pour tous.** Orientation qui implique de revenir également sur le report à 67 ans de l'âge du taux plein, ce report étant particulièrement destructeur pour les pensions les plus basses et pour les femmes.

La CGT devrait, dans les semaines qui viennent, remettre plusieurs dossiers sur le chantier de la négociation :

- **La pénibilité**, car ce décret n'améliore pas les possibilités de départ pour les salariés concernés par la pénibilité. Outre qu'un départ à 60 ans n'est pas une solution suffisante, la plupart des salariés en pénibilité ne réuniront pas les conditions de ce décret, en raison notamment d'une prise en compte insuffisante du chômage.
- **Les minima de pension**, ces derniers ayant été très dégradés par les dernières réformes, tant le minimum contributif (MICO) du régime général que le minimum garanti (MG) de la Fonction publique.
- Bien évidemment la problématique du **financement** doit être remise en avant, avec nos propositions CGT en éléments du débat.

Tableau de mise en œuvre du décret 60 ans

En caractères maigres, les mesures carrières longues 2003,
en gras le décret 60 ans de juin 2012, ***en italiques les mesures Sarkozy 2010***

Année de naissance	**Durée d'assurance cotisée requise** (en trimestres) **[1]**	**Age de début d'activité [2]**	**Age d'ouverture du droit**
1952	164 **164** *164*	avant 17 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	59 ans et 4 mois **60 ans** *60 ans et 9 mois*
1953	165 + 8 = 173 165 + 4 = 169 165 **165** *165*	avant 16 ans avant 16 ans avant 17 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	56 ans 58 ans et 4 mois 59 ans et 8 mois **60 ans** *61 ans et 2 mois*
1954	165 + 8 = 173 165 + 4 = 169 **165** *165*	avant 16 ans avant 16 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	56 ans 58 ans et 8 mois **60 ans** *61 ans et 7 mois*
1955 **[3]**	166 + 8 = 174 166 + 4 = 170 **166** *166*	avant 16 ans avant 16 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	56 ans et 4 mois 59 ans **60 ans** *62 ans*
1956	166 + 8 = 174 166 + 4 = 170 **166** *166*	avant 16 ans avant 16 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	56 ans et 8 mois 59 ans et 4 mois **60 ans** *62 ans*
1957	166 + 8 = 174 166 **166** *166*	avant 16 ans avant 16 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	57 ans 59 ans et 8 mois **60 ans** *62 ans*
1958	166 + 8 = 174 **166** *166*	avant 16 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	57 ans et 4 mois **60 ans** *62 ans*
1959	166 + 8 = 174 **166** *166*	avant 16 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	57 ans et 8 mois **60 ans** *62 ans*
A partir de1960	166 + 8 = 174 **166** *166*	avant 16 ans **avant 20 ans** *à partir de 20 ans*	58 ans **60 ans** *62 ans*

[1] La durée d'assurance cotisée requise comprend :

la durée directement cotisée (périodes de travail avec cotisation sur le salaire) ;
+ le service national dans la limite de 4 trimestres ;
+ les périodes de chômage dans la limite de 2 trimestres ;
+ les périodes de maladie et accidents du travail dans la limite de 4 trimestres ;
+ au titre de la maternité, 2 trimestres pour les mères de famille.

[2] Condition : avoir travaillé avant l'âge indiqué et totaliser 5 trimestres au 31 décembre de l'année concernée ou 4 trimestres pour ceux nés au 4ème trimestre.

[3] le nombre de trimestres nécessaires est fixé, année par année, jusqu'à la génération 1955. Le même nombre (166) est retenu pour l'instant pour les générations suivantes.

Eléments de comparaison avec la situation d'avant le décret

(Rappel : application pour les départs en retraite à partir du 1er novembre 2012)

Date de naissance	Age d'ouverture du droit avec la réforme de 2010	Date de départ possible avec la réforme de 2010	Possibilité de départ avec le décret 60 ans	Gain
1er nov 1952	60 ans et 9 mois	1er août 2013	1er nov 2012	9 mois
1er janv 1953	61 ans et 2 mois	1er mars 2014	1er janv 2013	1 an et 2 mois
1er janv 1954	61 ans et 7 mois	1er août 2015	1er janv 2014	1 an et 7 mois
1er janv 1955	62 ans	1er janv 2017	1er janv 2015	2 ans
1er janv 1956	62 ans	1er janv 2018	1er janv 2016	2 ans

Programmation d'une augmentation des cotisations

Régime général

Rémunérations versées	Cotisation sur la rémunération dans la limite du plafond SS		Cotisation sur la totalité de la rémunération	
	employeur	salarié	employeur	salarié
Jusqu'au 31 octobre 2012	8,30 %	6,65 %	1,6 %	0,1 %
Du 1er nov 2012 au 31 déc 2013	8,40 %	6,75 %	1,6 %	0,1 %
Année 2014	8,45%	6,80 %	1,6 %	0,1 %
Année 2015	8,50 %	6,85 %	1,6 %	0,1 %
Année 2016	8,55 %	6,90 %	1,6 %	0,1 %

Fonction publique

Année	points de contribution supplémentaire décret 2010	points de contribution supplémentaire décret 2012	évolution du taux global de la contribution
2010	7,85 %		7,85 %
2011	7,85 % + 0,27		8,12 %
du 1er janv au 31 oct 2012	7,85 % + 0,54		8,39 %
du 1er nov. au 31 déc 2012	7,85 % + 0,54	+ 0,10	8,49 %
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 %

Ce tableau additionne les augmentations imposées par la réforme de 2010 et celles du décret 60 ans.