



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 4<sup>ème</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 1<sup>er</sup> 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 <b>164</b> <i>164</i>	avant 17 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	59 ans et 4 mois <b>60 ans</b> <i>60 ans et 9 mois</i>
1953	165 + 8 = 173 165 + 4 = 169 165 <b>165</b> <i>165</i>	avant 16 ans avant 16 ans avant 17 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	56 ans 58 ans et 4 mois 59 ans et 8 mois <b>60 ans</b> <i>61 ans et 2 mois</i>
1954	165 + 8 = 173 165 + 4 = 169 <b>165</b> <i>165</i>	avant 16 ans avant 16 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	56 ans 58 ans et 8 mois <b>60 ans</b> <i>61 ans et 7 mois</i>
1955 [3]	166 + 8 = 174 166 + 4 = 170 <b>166</b> <i>166</i>	avant 16 ans avant 16 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	56 ans et 4 mois 59 ans <b>60 ans</b> <i>62 ans</i>
1956	166 + 8 = 174 166 + 4 = 170 <b>166</b> <i>166</i>	avant 16 ans avant 16 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	56 ans et 8 mois 59 ans et 4 mois <b>60 ans</b> <i>62 ans</i>
1957	166 + 8 = 174 166 <b>166</b> <i>166</i>	avant 16 ans avant 16 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	57 ans 59 ans et 8 mois <b>60 ans</b> <i>62 ans</i>
1958	166 + 8 = 174 <b>166</b> <i>166</i>	avant 16 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	57 ans et 4 mois <b>60 ans</b> <i>62 ans</i>
1959	166 + 8 = 174 <b>166</b> <i>166</i>	avant 16 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	57 ans et 8 mois <b>60 ans</b> <i>62 ans</i>
A partir de 1960	166 + 8 = 174 <b>166</b> <i>166</i>	avant 16 ans <b>avant 20 ans</b> <i>à partir de 20 ans</i>	58 ans <b>60 ans</b> <i>62 ans</i>

**[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 4<sup>ème</sup> 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.

## Éléments de comparaison avec la situation d'avant le décret

(Rappel : application pour les départs en retraite à partir du 1<sup>er</sup> 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
1 <sup>er</sup> nov 1952	60 ans et 9 mois	1 <sup>er</sup> août 2013	1 <sup>er</sup> nov 2012	9 mois
1 <sup>er</sup> janv 1953	61 ans et 2 mois	1 <sup>er</sup> mars 2014	1 <sup>er</sup> janv 2013	1 an et 2 mois
1 <sup>er</sup> janv 1954	61 ans et 7 mois	1 <sup>er</sup> août 2015	1 <sup>er</sup> janv 2014	1 an et 7 mois
1 <sup>er</sup> janv 1955	62 ans	1 <sup>er</sup> janv 2017	1 <sup>er</sup> janv 2015	2 ans
1 <sup>er</sup> janv 1956	62 ans	1 <sup>er</sup> janv 2018	1 <sup>er</sup> 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 1 <sup>er</sup> 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 1 <sup>er</sup> janv au 31 oct 2012	7,85 % + 0,54		8,39 %
du 1 <sup>er</sup> 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.



**Déclaration des représentants de la CGT  
au Conseil d'administration de la CNAV du 27 juin 2012  
concernant le décret relatif à l'ouverture du droit à pension de vieillesse**

**D**ans la conception de la CGT d'une retraite solidaire par répartition, les repères d'âge constituent les pivots autour desquels s'articule notre système de retraite.

C'est pourquoi nous avons fermement combattu les dernières réformes, qui ont eu, entre autres objectifs, celui de faire prévaloir le critère de la durée d'assurance, ce qui rendait de plus en plus inaccessible la retraite à taux plein à 60 ans, entraînant de fait une baisse des pensions.

Avec la réforme de 2010 et les passages de 60 à 62 ans et 65 à 67 ans, il s'est précisément agi d'une remise en cause radicale des droits fondés sur l'âge.

Le principe dit de « partage de l'espérance de vie » selon lequel l'âge de départ en retraite devrait être repoussé automatiquement en fonction de l'allongement de la durée de la vie - principe inscrit aussi bien dans la loi de 2003 que dans celle de 2010 - revient à remettre en cause le droit pour les salariés à bénéficier d'une période de temps libre en bonne santé après une vie de travail.

Ce principe, qui ne manque pas de cynisme a des limites. Les dernières statistiques démographiques et médicales confirment que cet allongement commence à atteindre son plafond, que des régressions s'amorcent dans la qualité de la vie lorsque les retraites sont prises plus tard et, enfin, nous savons que, derrière les moyennes, les situations réelles sont très inégales selon les professions.

Le retour à l'âge pivot de 60 ans pour l'ouverture du droit est donc une nécessité. Tout comme devra être revu l'âge du taux plein, porté à 67 ans, qui va conduire à une forte dégradation des pensions réelles des travailleurs les plus fragilisés et, de façon massive des droits à pensions des femmes qui sont très majoritaires à repousser jusqu'au bout leur liquidation pour éviter une décote destructrice.

**C**e décret, en revenant clairement à l'objectif d'un droit à 60 ans pour un grand nombre de travailleurs constitue par conséquent une étape positive, mais une étape qui doit s'inscrire dans une dynamique de retour aux 60 ans pour tous. A ce titre il s'agit d'une décision marquante qui rompt avec les politiques menées partout en Europe.

Nous regrettons que ce retour ne soit que partiel, qu'il comprenne des conditions non négligeables de durée d'assurance, qu'il conserve la distinction entre périodes validées et périodes cotisées et, enfin, qu'il s'inscrive dans un dispositif dérogatoire, celui des carrières longues.

Pour autant, nous enregistrons positivement la suppression de la condition des 8 trimestres supplémentaires de durée validée précédemment imposée dans ce dispositif. Nous enregistrons aussi les mesures de solidarité nouvelles constituées par la prise en compte de 2 trimestres de maternité et de 2 trimestres au titre du chômage.

Mais, nous attirons l'attention sur les effets limités de ces mesures, qui doivent n'être qu'une première étape. Concernant en particulier les deux trimestres au titre de la maternité, manifestement ils apporteront peu de gains à peu de mères de famille. La CGT demande, dès maintenant, une amélioration de cette disposition grâce à l'attribution d'un trimestre réputé cotisé en liaison avec chaque accouchement, ce qui constituerait à la fois une réelle différenciation entre maladie et maternité et une mesure d'égalité de traitement dans le nombre de trimestres réputés cotisés à retenir pour un départ à 60 ans.

Quant au dispositif de financement, il ouvre une brèche salubre dans le front du refus de toute augmentation de ressources au profit des droits à retraite.

Au demeurant, cette mesure devrait avoir un effet positif sur l'emploi.

La CGT émet donc un vote favorable sur ce projet de décret.

Au-delà de cette mesure, la CGT appelle de ses vœux l'ouverture de véritables négociations permettant de revenir sur les dossiers de fond, en particulier la pénibilité et le financement de nos régimes.

Paris, le 27 juin 2012



Communiqué

## Décret retour à 60 ans

Au conseil d'administration de la CNAV, la CGT approuve le projet de décret permettant un retour partiel au départ à 60 ans, mais demande des améliorations, en particulier pour les femmes.

**D**ans la conception de la CGT d'une retraite solidaire par répartition, les repères d'âge constituent les pivots autour desquels doit s'articuler notre système de retraite. C'est pourquoi la CGT a fermement combattu les dernières réformes, qui ont eu, entre autres objectifs, celui de faire prévaloir le critère de la durée d'assurance, ce qui rend de plus en plus inaccessibles les retraites à taux plein et conduit inéluctablement à une baisse des pensions.

Ce décret, en revenant clairement à l'objectif d'un droit à 60 ans pour un certain nombre de travailleurs constitue par conséquent une étape positive. A ce titre il s'agit d'une décision marquante qui rompt avec les politiques menées partout en Europe. Mais il ne peut s'agir que d'une étape, dans une dynamique de retour aux 60 ans pour tous.

La CGT a regretté que ce retour ne soit que partiel, qu'il comprenne des conditions non négligeables de durée d'assurance, qu'il conserve la distinction entre périodes validées et périodes cotisées et, enfin, qu'il s'inscrive dans un dispositif dérogatoire, celui des carrières longues.

Au final et en moyenne, un salarié sur quatre du régime général aura la possibilité d'un départ à 60 ans. Malheureusement, les femmes ne représenteront qu'un tiers des bénéficiaires. Ce qui a conduit la CGT à demander une amélioration de la prise en compte de la maternité, avec l'attribution d'un trimestre réputé cotisé en liaison avec chaque accouchement, plutôt que le mécanisme prévu dans le décret dont les conditions d'application n'apporteront que peu de gains à peu de mères de famille.

La CGT a observé que le dispositif de financement ouvrait une brèche salubre dans le front du refus de toute augmentation de ressources au profit des droits à retraite. Elle considère par ailleurs que cette mesure devrait avoir un effet positif sur l'emploi.

Au-delà de cette avancée, la CGT appelle de ses vœux l'ouverture de véritables négociations permettant de revenir sur les dossiers de fond, en particulier la pénibilité et le financement des régimes.

Montreuil, le 27 juin 2012