

Les principales mesures de la réforme des retraites

Depuis le 1 juillet, la borne des 60 ans a disparu
À raison de quatre mois par année,
la loi prévoit le recul de l'âge minimal de départ
à la retraite à 62 ans d'ici à 2016.

Cette mesure emblématique de la réforme
s'accompagne d'autres changements majeurs.
TOUT d'horizon des nouvelles dispositions
liées à la loi promulguée le 10 novembre 2010.

Huit mois après le vote de la loi portant réforme des retraites - particulièrement contestée, tant par la population que les organisations syndicales -, les salariés sont percutés concrètement par ladite réforme.

Depuis le 1^{er} juillet dernier. La borne des 60 ans a bel et bien disparu pour la très grande majorité des salariés. La génération née entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951 est ainsi la première à être touchée. Elle doit aujourd'hui attendre quatre mois supplémentaires afin de faire valoir ses droits à la retraite. La loi prévoit une transition rapide et brutale (voir le tableau ci-contre), vers de nouvelles bornes d'âge : 62 ans (possibilité de prendre sa retraite) et 67 ans (annulation de la décote pour les salariés qui n'ont pas réuni tous leurs trimestres).

Pour sa part, le principe de la surcote n'a pas été modifié. Cette majoration de la pension de retraite de base - dont bénéficient les assurés qui continuent de travailler au-delà de l'âge légal de la retraite et au-delà de la durée d'assurance nécessaire pour une retraite à taux plein - reste fixée à 5 % de pension en sus par année supplémentaire travaillée.

Parallèlement au décalage des bornes d'âges, des mesures complémentaires ont été votées, qui vont, elles aussi, avoir progressivement des conséquences sur les droits à la retraite des salariés. Outre le nouveau dispositif de retraite anticipée pour pénibilité (*lire l'article ci-contre*), plusieurs points cruciaux de la réforme sont à garder en mémoire dans l'optique de bien comprendre la nature des changements.

Exceptions au recul de l'âge de départ sans décote à 67 ans

Certaines catégories de salariés pourront bénéficier du maintien de l'âge du taux plein à 65 ans.

■ Les salariés handicapés, des parents d'enfants handicapés bénéficiant d'un trimestre au titre de la majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé, des personnes ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial.

■ Les personnes nées entre 1951 et 1955 ayant eu ou élevé trois enfants et interrompu ou réduit leur activité professionnelle afin de se consacrer à l'éducation d'un enfant pourront faire valoir leur droit à la retraite à 65 ans à taux plein, à condition d'avoir interrompu leur activité au moins un an après la naissance d'un des enfants. L'âge d'ouverture du droit à l'Aspa (allocation de solidarité aux personnes âgées, ex-minimum vieillesse) est maintenu à 65 ans.

Polypensionnés public-privé

La durée de service minimale permettant de bénéficier du régime de retraite de la fonction publique est abaissée de quinze à deux ans. Désormais, il faut avoir cotisé pendant deux années dans la fonction publique pour bénéficier du régime des fonctionnaires, soit une retraite calculée à partir du traitement perçu les six derniers mois. Cependant, cette règle ne s'applique que pour la période durant laquelle les intéressés ont travaillé dans le public.

Régimes Spéciaux

Pour les autres régimes spéciaux (cheminots, électriciens, gaziers...), le relèvement de l'âge d'ouverture des droits à la retraite débutera en 2017 pour tenir compte du calendrier de mise en œuvre de la réforme votée en 2008. À l'instar du régime général, les bornes d'âges propres à leurs régimes seront décalées progressivement de deux ans.

Fonctionnaires en catégorie active et militaires

Les fonctionnaires en catégorie active (policiers, douaniers, pompiers...) dont l'âge d'ouverture des droits à la retraite est inférieur à 60 ans, verront leur âge minimal de départ décalé de deux ans, aux mêmes conditions que dans le secteur privé. Les fonctionnaires qui peuvent aujourd'hui partir à 50 ans pourront cesser de travailler en 2018 à 52 ans.

Ceux qui peuvent aujourd'hui quitter la fonction publique à 55 ans partiront à 57 ans, etc.

La condition de durée de services actifs l'obtention d'une pension militaire passera progressivement de quinze à dix-sept ans.

L'âge d'annulation de la décote sera également décalé de deux ans.

Dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de 3 enfants

Ce dispositif de départ anticipé bénéficie principalement aux mères de famille d'au moins trois enfants ayant travaillé au minimum quinze ans dans la fonction publique. Il sera fermé au 1^{er} janvier 2012 : aucun droit nouveau ne sera acquis au-delà de cette date. Pour les fonctionnaires ayant un droit ouvert au départ anticipé avant cette date, les règles de calcul du montant de la pension sont revues à la baisse, sauf dans deux cas de figure : les départs à la retraite

au plus tard le 1 juillet 2011 et les agents âgés de plus de 55 ans (plus de 50 ans pour la catégorie active). Ces nouvelles règles ont eu un effet immédiat. Quelque 30 000 femmes ont demandé cette année à profiter de ce dispositif avant qu'il ne se durcisse, soit le double des années précédentes.

Dispositif " carrières longues "

Le dispositif carrières longues - arraché par la CFDT en 2003 - est maintenu, mais très largement mis à mal : les conditions d'accès en ont été durcies et les âges de départ anticipé sont fortement reculés. L'objectif du gouvernement consistait clairement à limiter le nombre de bénéficiaires. Dans la plupart des cas, les salariés ayant commencé à travailler à 14, 15, 16 ou 17 ans et qui réunissent les conditions de durée d'assurance pourront partir à la retraite à 60 ans.

Jérôme Citron

Nouveau dispositif de retraite anticipée pour pénibilité

Les salariés qui souffrent d'une incapacité permanente partielle de 10 % au minimum peuvent bénéficier du nouveau dispositif pénibilité prévu dans la loi. Néanmoins, les conditions d'accès à cette mesure sont très strictes.

Le dispositif pénibilité instauré par la loi s'adresse aux salariés du régime général et agricole ainsi qu'aux travailleurs non salariés des professions agricoles. Il prévoit le maintien de la borne des 60 ans pour les salariés victimes d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail (à l'exclusion des accidents de trajet) selon des critères rigoureux.

Le dispositif s'adresse aux salariés qui peuvent justifier d'un taux d'IPP (incapacité permanente partielle)

au moins égale à 10 % au moment de partir à la retraite. Chaque année, quelque 30 000 personnes seraient concernées. Entre 10 et 19 % d'IPP, le salarié devra prouver qu'il a été exposé pendant au moins dix-sept ans à un facteur de pénibilité. Une commission pluridisciplinaire composée notamment du médecin de la Sécurité sociale, d'un spécialiste de la prévention, d'un représentant de l'État ou encore d'un professeur de médecine sera chargée de valider la demande. Lorsque le taux

d'incapacité permanente partielle est au moins égal à 20 % (environ 10 000 personnes seraient concernées chaque année), le salarié n'est pas soumis à l'obligation de justifier d'une période d'exposition à un facteur de pénibilité, et son dossier ne passe pas devant la commission pluridisciplinaire.

La procédure à suivre. Pour les victimes d'un accident du travail, seules les lésions identiques à celles qui sont susceptibles d'être indemnisées au titre d'une maladie professionnelle sont prises en compte. C'est le médecin-conseil de la Sécurité sociale qui décide si, oui ou non, les lésions constatées peuvent entrer dans le cadre du dispositif pénibilité.

Concrètement, un salarié pour lequel la Sécurité sociale a reconnu une incapacité permanente partielle au moins égale à 10 % et qui souhaite faire valoir ses droits à la retraite dès 60 ans doit, en premier lieu, s'adresser à sa caisse de retraite pour en faire la demande. Il devra ensuite fournir tous les justificatifs nécessaires car il n'y a pas forcément de lien entre les caisses d'assurance-maladie et de retraite. Si son dossier passe devant la commission pluridisciplinaire, il peut demander à être entendu et à se faire assister (notamment par un représentant syndical).

En cas de refus de la commission, le salarié peut faire un recours amiable et, *in fine*, saisir le Tass (Tribunal des affaires de Sécurité sociale).

J. C.