



Les principales dispositions adoptées dans le projet de loi par les députés

Les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 ne seront pas concernés par l'augmentation de l'âge de départ, même s'ils continuent à travailler après cette date.

Report progressif de l'âge légal de départ de 60 à 62 ans

À compter du 1^{er} juillet 2011 ⇒ report progressif de l'âge légal de départ en retraite de 60 à 62 ans ; l'âge d'ouverture de droit à une retraite est fixé à 62 ans pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1956.

Cette évolution est résumée par le tableau suivant :

Date de naissance	Âge de départ avant la réforme	Date de départ avant la réforme	Décalage de l'âge de départ	Âge de départ après la réforme	Date de départ après la réforme
1 ^{er} juillet 1951	60 ans	1 ^{er} juillet 2011	4 mois	60 ans et 4 mois	1 ^{er} novembre 2011
1 ^{er} janvier 1952	60 ans	1 ^{er} janvier 2012	8 mois	60 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2012
1 ^{er} janvier 1953	60 ans	1 ^{er} janvier 2013	1 an	61 ans	1 ^{er} janvier 2014
1 ^{er} janvier 1954	60 ans	1 ^{er} janvier 2014	1 an et 4 mois	61 ans et 4 mois	1 ^{er} mai 2015
1 ^{er} janvier 1955	60 ans	1 ^{er} janvier 2015	1 an et 8 mois	61 ans et 8 mois	1 ^{er} septembre 2016
1 ^{er} janvier 1956	60 ans	1 ^{er} janvier 2016	2 ans	62 ans	1 ^{er} janvier 2018
Génération suivantes	60 ans		2 ans		62 ans

Les assurés nés après le 1^{er} juillet 1951 pourront ainsi prendre leur retraite à compter de l'âge de 60 ans et 4 mois. Ceux qui sont nés en 1952, dont le départ à la retraite pouvait avoir lieu dans 2 ans, verront leur âge porté à 60 ans et 8 mois. L'augmentation se poursuivra au même rythme jusqu'à 62 ans.

Le départ à 60 ans devrait être maintenu pour les carrières longues avec un début d'activité avant 18 ans ou moins.

Report progressif de l'âge de départ à taux plein de 65 à 67 ans

Les assurés qui ne réunissaient pas le nombre de trimestres suffisant pour le taux plein et qui prenaient leur retraite, avant la réforme, à 65 ans sans abattement, devront désormais pour bénéficier du taux plein partir à :

- 65 ans et 4 mois pour ceux nés après le 1^{er} juillet 1951,
- 65 ans et 8 mois pour ceux nés en 1952,
- et ensuite 4 mois supplémentaires pour les assurés nés entre 1953 à 1956,
- 67 ans pour ceux nés à compter de 1956 et après.

Prise en compte des années d'études et de stages

- Possibilité d'obtenir le remboursement des rachats d'années d'études sous certaines conditions pour les assurés qui en feraient la demande (*revendication CFE-CGC*) ;
- Réflexion en cours sur la prise en compte des périodes de stage pour les droits à retraite (*revendication CFE-CGC*).

Mesures relatives à la pénibilité

- Prise en compte de la pénibilité en l'étendant à tous les emplois susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé du travailleur ;
- Abaissement de la condition d'âge pour un départ en retraite à taux plein pour pénibilité visant les assurés qui justifient d'une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par décret (cela devrait être 10 %) et sous certaines conditions ;
- Instauration d'une pénalité financière pour les entreprises d'au moins 50 salariés, qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action relatif à la prévention de la pénibilité.

Les mesures d'égalité salariale

- Pénalité à la charge des employeurs pour les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque ces dernières ne sont pas couvertes par un accord

relatif à l'égalité professionnelle (ou plan d'action, à défaut), à compter du 01/01/2012.

- Pénalité fixée au maximum à 1% des rémunérations et gains de la masse salariale.

Mesures relatives à l'épargne retraite

- Le nombre annuel de jours transférables à un PERCO en provenance d'un CET est porté de 10 à 20 ;
- Dans le cadre d'un PERP, possibilité (limitée à 20 %) de sortie en capital lors du départ à la retraite ;

- Élargissement des possibilités de versement sur les contrats de retraite d'entreprise à cotisations définies dont une partie de la cotisation est financée par l'entreprise et sur lesquels les versements sont volontaires ;
- Lorsque le salarié ne demande pas le versement en tout ou partie des sommes qui lui sont attribuées au titre de la participation, la moitié de celle-ci est affectée dans un plan d'épargne pour la retraite collectif lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise.

Pour la CFE-CGC le compte n'y est pas !

Notre Confédération regrette l'insuffisance des recettes nouvelles ! Pour la CFE-CGC la présentation par le gouvernement de l'impact financier de la réforme des retraites est biaisée. Bien que l'effort en terme d'allongement de l'activité professionnelle soit incontournable, il n'est pas suffisant et **de nouvelles recettes sont nécessaires** pour équilibrer les régimes de retraite. En l'état actuel du projet de loi, le seul élément tangible de la présentation repose sur les efforts demandés aux salariés et aux fonctionnaires par le report de l'âge. Les autres recettes sont insuffisantes, aléatoires ou financées par l'emprunt. Cela rend impossible le plan de retour à l'équilibre et confirme que les pensions des actuels et futurs retraités ne sont pas garanties et que le projet de loi n'est pas à la hauteur des enjeux relatifs à la préservation de notre système de retraite.

La CFE-CGC entend peser sur le débat qui va s'ouvrir au Sénat à compter du 5 octobre, elle vous demande donc d'adresser aux sénateurs les amendements qui soulignent nos priorités qui sont les suivantes :

- La défense d'un **seuil de retraite individuel minimal** en proportion des derniers salaires d'activité. A ce titre, nous proposons de fixer un seuil de pension individuel en dessous duquel il n'est pas possible de descendre et qui s'exprimerait en pourcentage des derniers salaires d'activité. L'instauration de ce « **bouclier retraite individuel** » serait ainsi de nature à protéger chaque personne relevant du secteur privé et rendrait crédible l'engagement du gouvernement affiché dans son document d'orientation sur la réforme des retraites qui confirme ne pas vouloir réduire le déficit en baissant les pensions des retraités d'aujourd'hui et de demain.

Pour la CFE-CGC, le retour à l'équilibre ne doit en aucune façon se réaliser en baissant à nouveau les pensions de retraites.

- La prise en compte **des années d'études supérieures** comme cela se pratique dans d'autres pays européens.

Une telle validation est une mesure de justice sociale pour les jeunes générations car les périodes d'études sont les seules qui ne sont pas validées au titre de la solidarité. Or, les contributions au régime se déclinent de plusieurs façons, soit par le fait de cotiser tôt, soit de cotiser plus, et au dessus du plafond de la Sécurité sociale.

- La prise en compte des périodes de stage conformément à l'article 29 quinquies du projet de loi mais avec une prise en compte au plus tôt en rapprochant la date de remise par le gouvernement du rapport au parlement sur ce sujet (actuellement la date prévue est le 30 juin 2011).
- La modification des articles : 25 quater, 25 sexes, 25 septies, 25 octies, qui réorganisent les services de santé au travail sous prétexte d'un texte de loi retraite. Ces articles remettent en cause l'indépendance des médecins du travail au détour de mesures relatives à la pénibilité.
- La possibilité de cumuler pleinement **la pension de réversion** avec les revenus d'activité. Les femmes qui ne disposent que d'une pension de réversion constituent les populations les plus fragilisées et ce sont les seules qui ne peuvent pas cumuler leur pension et des revenus d'activité du fait de l'exigence de conditions de ressources.
- la garantie de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes pendant toute la carrière professionnelle,
- l'accompagnement en terme d'emploi des seniors,
- Un élargissement de l'assiette de financement par la création d'une cotisation sociale sur la consommation.
- La suppression des exonérations de charges patronales qui n'atteignent pas l'objectif fixé en terme de création d'emploi.