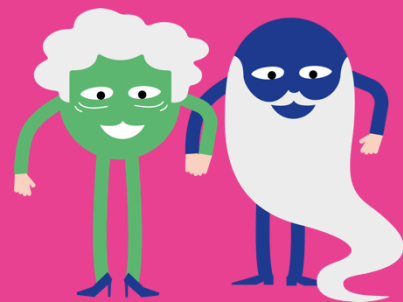


# Réforme des retraites



Avril 2019

## Fiche pédagogique n°5

# DECODAGE SUR LES CONDITIONS DE DEPARTS ANTICIPES



[www.cfecgc.org](http://www.cfecgc.org)



## CE QU'IL FAUT RETENIR

La réforme des retraites devrait vraisemblablement voir perdurer des dispositifs de retraite anticipée. Cependant les conditions d'accès en durée d'assurance devront nécessairement être repensées. Même si l'objectif visé est celui d'un système universel, il est probable que des dérogations soient maintenues pour la bonne prise en compte de certaines spécificités qui justifient un traitement différencié au niveau de la retraite. Par ailleurs des compensations différentes dans le public et le privé que ce soit de l'invalidité, de l'inaptitude ou encore de la pénibilité pourraient faire l'objet d'une harmonisation.

## LES DISPOSITIFS ACTUELS DE DEPARTS ANTICIPES

### - Départ anticipé : Carrière longue

Ce dispositif permet aux personnes ayant commencé à travailler jeunes et ayant une longue carrière de partir avant l'âge légal. Les conditions d'accès à ce dispositif sont doubles :

<b>1<sup>ère</sup> condition</b>	Justifier d'une durée d'assurance d'au moins cinq trimestres (quatre trimestres si vous êtes né au cours du dernier trimestre de l'année civile) avant la fin de l'année civile de vos 16 ans (pour un départ dès 58 ans) ou de celle de vos 20 ans (pour un départ dès 60 ans).
<b>2<sup>ème</sup> condition</b>	Justifier d'un nombre total de trimestres <b>cotisés</b> au moins équivalent au nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein selon votre génération (cf. fiche n°4)

Dans un système en annuités, une carrière longue permet un départ anticipé mais n'est ni avantageuse ni désavantageuse par rapport au montant de la pension. Le nombre total de trimestres cotisés requis permet en lui-même de maximiser sa pension, indépendamment de l'âge de début d'activité.

Départ anticipé

Impact neutre sur la pension

### - Départ anticipé : Pénibilité dans le privé

Le compte professionnel de prévention peut être utilisé par les salariés du privé pour bénéficier d'un départ anticipé. Chaque tranche de 10 points permet l'acquisition d'un trimestre de majoration de durée d'assurance, et permet d'abaisser d'autant l'âge légal. Cette conversion de points en trimestres est possible à partir de 55 ans et dans la limite de 8 trimestres. Il est donc possible de partir au plus tôt 2 ans avant l'âge légal, c'est-à-dire à 60 ans dans le cas général, ou à 58 voire 56 ans si vous êtes éligibles au dispositif carrière longue.

Départ anticipé

Impact positif sur la pension via une majoration de durée d'assurance

## - **Départ anticipé : Incapacité liée au travail**

Les assurés âgés d'au moins 60 ans qui justifient d'un certain niveau d'incapacité liée au travail peuvent obtenir le taux plein dès cet âge, indépendamment de leur durée d'assurance.

Le taux d'incapacité permanente permettant d'en bénéficier dépend de l'origine reconnue de cette incapacité. Il doit selon les cas être au minimum de 10% ou au minimum de 20%.

Ce dispositif revient in fine à majorer la pension acquise à 60 ans et à permettre un départ anticipé dès cet âge.

Départ anticipé

Impact positif sur la pension via l'attribution du taux plein

## - **Départ anticipé : Carrière en situation de handicap**

Les assurés ayant effectué leur carrière en situation de handicap peuvent bénéficier d'un départ anticipé entre 55 ans et 59 ans. Il faut pour cela pouvoir justifier d'une incapacité permanente d'au moins 50 % ou d'un handicap équivalent pendant une certaine durée d'assurance (dont une part minimale de trimestres cotisés).

Si les conditions d'accès au taux plein ne sont pas remplies, une majoration de la pension liée au handicap est attribuée.

Départ anticipé

Impact positif sur la pension via une majoration de pension

## - **Départ anticipé : Catégories actives de la Fonction publique**

Un départ anticipé est permis aux fonctionnaires dont les emplois présentent un risque particulier ou génèrent des fatigues exceptionnelles à la condition d'avoir occupé ces emplois pendant une durée minimale de service (le plus souvent 17 ans, dans certains cas 27 ans).

Pour les fonctionnaires des catégories actives, l'âge minimum d'ouverture des droits est fixé à **57 ans**. Il est fixé à **52 ans** pour une liste encore plus restreinte d'emplois classés en catégorie « super-active ».

Les départs anticipés ont néanmoins un impact à la baisse sur la pension de retraite si les conditions du taux plein ne sont pas remplies (durée validée requise pour la génération). Pour pallier ce manque à gagner certaines catégories actives bénéficient de validation de trimestres supplémentaires tous les 5 ou 10 ans de services : on parle de bonification du 5ème, et de majoration de durée d'assurance du 10ème.

Le compte professionnel de prévention n'existe pas pour les agents de la Fonction publique.

Départ anticipé

Impact négatif sur la pension dans le cas d'un départ avant le taux plein

Impact positif sur la pension via un dispositif de bonification

## - **Départ anticipé : Catégories actives des autres régimes spéciaux**

Certains emplois dans certaines activités permettent de partir à la retraite avant l'âge légal sous condition de durée de services. À titre d'exemple, l'âge d'ouverture des droits est fixé à 40 ans pour les artistes du ballet de l'Opéra national de Paris, et à 57 ans<sup>1</sup> pour les artistes des chœurs, ayant au minimum un an de service. Il est fixé à 52 ans<sup>2</sup> pour les cadres permanents conducteurs de la SNCF ayant 17 ans de conduite, et à 57 ans<sup>3</sup> pour les cadres permanents autres que conducteurs qui remplissent la condition de durée de service de 27 ans. L'accès au taux plein reste conditionné par la durée d'assurance totale.

Le compte professionnel de prévention n'existe pas pour les agents des régimes spéciaux.

Départ anticipé

Impact négatif sur la pension dans le cas d'un départ avant le taux plein

## - **Conditions de départ spécifiques : Invalidité ou inaptitude**

### Pour les salariés du privé, les indépendants et les régimes agricoles :

L'invalidité et l'inaptitude ne permettent pas de partir avant l'âge légal mais donnent accès à de meilleures conditions de départ. Sous conditions, les assurés reconnus inaptes au travail ou invalides peuvent bénéficier de l'application du taux plein dès l'âge légal de départ à la retraite, indépendamment de la durée d'assurance accumulée. Ainsi dès 62 ans, la pension de retraite se substitue à la pension d'invalidité.

Avant la liquidation, la période d'invalidité permet l'acquisition de trimestres.

Départ à partir de l'âge légal

Impact positif sur la pension via l'attribution du taux plein

---

<sup>1</sup> À partir de la génération 1972. Montée en charge en cours.

<sup>2</sup> À partir de la génération 1967. Montée en charge en cours.

<sup>3</sup> À partir de la génération 1972. Montée en charge en cours.

### Pour la fonction publique et les régimes spéciaux :

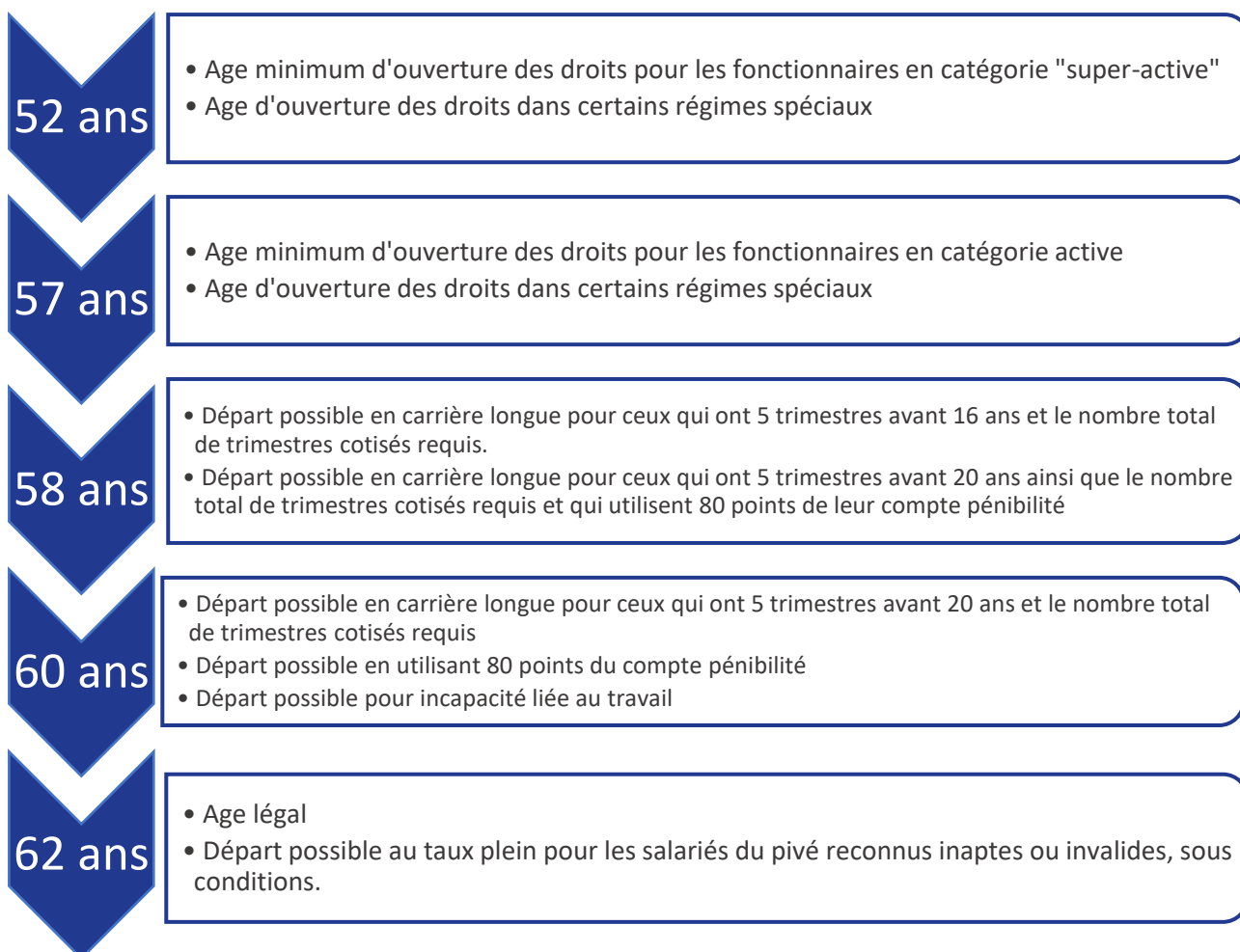
Quel que soit l'âge, un fonctionnaire atteint d'une invalidité dont le caractère permanent et stabilisé a été reconnu et qui se trouve dans l'incapacité d'exercer ses fonctions, peut être mis à la retraite. La pension d'invalidité est équivalente à la pension de retraite ; cette période ne permet pas l'acquisition de trimestres. La retraite est calculée à taux plein, cependant les départs précoces impliquent des pensions plus faibles car le nombre de trimestres accumulés est pris en compte.

Départ anticipé imposé

Impact positif sur la pension via l'attribution du taux plein

Impact négatif sur la pension en figeant l'accumulation de trimestres

### - Synthèse des dispositifs classés par âge d'ouverture des droits



## QUELLES EVOLUTIONS ENVISAGEABLES DANS LE CADRE D'UN SYSTEME UNIVERSEL PAR POINTS ?

### - Conserver les dispositifs de départ anticipés ?

Les dérogations à l'âge légal de départ reposant sur des spécificités objectives pourraient être conservées dans le cadre d'un système universel. Ces dispositifs de départ anticipé auraient la même raison d'être dans un système par points que dans un système en annuités, dans la mesure où un âge légal est également fixé.

### - Comment transposer les conditions d'accès ?

Dans un système par points, la notion de trimestres validés n'aurait plus de sens, et serait remplacée par un décompte annuel en points.

Pour déterminer les conditions d'accès aux dispositifs de retraite anticipée, il serait donc nécessaire de définir de nouveaux critères, probablement exprimés en points. Les dispositifs sans condition de durée d'assurance pourraient être conservés en l'état.

### - Compenser l'effet sur les pensions ?

Le calcul de la pension ne ferait plus intervenir le nombre de trimestres propre au régime par annuités, ni la notion de taux plein a fortiori. Les trimestres de majoration, les bonifications, ou encore l'octroi du taux plein ne pourraient donc plus constituer des mécanismes de compensation.

Toute la carrière est prise en compte dans un système par points : chaque année travaillée permettrait l'acquisition de points qui seraient convertis en pension à la retraite. Un départ anticipé se ferait donc avec un total de points engrangés moindre, et donc une pension plus faible. Cet écart pourrait éventuellement être corrigé par le biais d'une majoration de pension.

### - Harmoniser les dispositifs entre le public et le privé ?

La prise en compte de la pénibilité est aujourd'hui différente dans le public et le privé. Le système universel pourrait avoir vocation à uniformiser les dispositifs, en particulier lorsque les métiers sont équivalents dans le public et le privé. Un traitement différent pourrait cependant perdurer pour la compensation de spécificités propres à certaines fonctions.

Par ailleurs, l'invalidité et l'inaptitude pourraient faire l'objet d'une harmonisation pour être traitées de la même façon dans le public et le privé. La prise en compte de ces périodes dans le calcul de la pension et les conditions de départ à l'âge légal seraient alors redéfinies.

## POINTS DE VIGILANCE

- Il n'est pas question de revenir sur le dispositif carrière longue. Il est cohérent de reconnaître les années passées au travail donc les longues carrières, dans notre système en répartition. La seule nécessité d'évolution est celle de transformer les conditions actuellement formulées en nombre de trimestres. L'identification des carrières longues pourrait être le seul cas nécessitant un décompte annuel de l'acquisition de points.
- Pour la CFE-CGC, il est impératif de conserver un dispositif pénibilité permettant de partir deux ans avant l'âge légal. La pénibilité est objectivable et nécessite une compensation.
- Les catégories actives doivent être préservées. Les risques particuliers et les fatigues exceptionnelles inhérents à ces emplois sont des spécificités objectives qui méritent d'être traitées différemment.
- Dans un régime universel, un même métier devrait ouvrir droit à la même compensation de pénibilité qu'il soit exercé dans la sphère publique ou dans la sphère privée. Un groupe de travail devrait être envisagé pour harmoniser les conditions de départ anticipé pour les métiers identiques et organiser la transition. La CFE-CGC préconise un alignement sur les conditions les plus favorables.
- Que ce soit pour compenser les carrières pénibles ou les carrières longues, ouvrir des droits plus tôt nous semble avoir plus de sens que de majorer la pension.
- L'invalidité est assimilable à une longue maladie, il nous semble donc cohérent de valider des points sur cette période comme si l'individu avait travaillé. Une partie de ces points serait financée par les cotisations, le reste par la solidarité de façon à compenser exactement l'impact de l'invalidité sur la pension. Il faudrait voir les modifications supposées pour que la Fonction publique puisse continuer d'acquérir des droits en invalidité, et mettre en place un financement.