

N° 31 du 14 juin 2012

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

Retraites : Décret d'extension du dispositif carrières longues

Le projet de décret concernant les carrières longues élargit les conditions d'accès au dispositif de départ anticipé pour carrière longue et permettra dès 2013 un départ à la retraite avant l'âge légal pour 110 000 personnes supplémentaires.

Il concerne les salariés du secteur privé affiliés au régime général, au régime agricole, les ressortissants du régime des indépendants, les fonctionnaires ainsi que les salariés relevant de certains régimes spéciaux dans lesquels la mesure de départ anticipé avait été mise en place antérieurement (RATP, Industries électriques et gazières, Banque de France, clercs et employés de notaire, Opéra de Paris et Comédie française).

Les départs anticipés en application du nouveau décret seront possibles **à compter du 1^{er} novembre 2012**. Les assurés concernés sont ceux nés à partir du 1^{er} mars 1952, à condition de répondre aux conditions d'accès.¹ Les dépôts de demande seront possibles à compter de la date de publication du décret.

1. Les modifications introduites par le décret

Le décret prévoit un élargissement des trois conditions d'accès au dispositif carrières longues. Il ne modifie pas les âges de départ anticipé actuellement en vigueur.

1.1. La condition d'âge de début d'activité est assouplie

¹ Les salariés nés avant cette date auront atteint l'âge minimal de départ au plus tard le 1^{er} novembre 2012.

La mesure carrière longue ouvre aujourd'hui un droit au départ anticipé aux salariés qui ont commencé à travailler à 14, 15, 16 ou 17 ans.

Le dispositif est désormais étendu aux salariés qui ont commencé à travailler :

- à l'âge de 18 ans,
- ou à l'âge de 19 ans.

Cette condition d'âge de début d'activité sera considérée comme remplie si le salarié a réuni 5 trimestres validés à la fin de l'année civile suivant l'année de son début d'activité².

1.2. La condition de durée cotisée est élargie pour les périodes de maternité et de chômage

Dans le cadre du dispositif actuel, les périodes cotisées ou considérées comme cotisées comprennent :

- les périodes d'activité professionnelle ou de formation,
- le service national (dans la limite de 4 trimestres),
- les périodes de maladie, maternité, accident du travail (dans la limite de 4 trimestres).

Les périodes considérées comme cotisées sont élargies quel que soit l'âge de début d'activité et comprendront :

- jusqu'à deux trimestres en plus liés à la maternité exclusivement³
- jusqu'à deux trimestres liés à des périodes de chômage.

Cette extension de la définition des périodes cotisées bénéficie à tous les salariés qui sont concernés par le dispositif :

- les salariés relevant du dispositif existant, qui ont commencé à travailler à 14, 15, 16 ou 17 ans,
- les nouveaux bénéficiaires qui ont commencé à travailler à 18 ou 19 ans.

1.3. La condition de durée validée est supprimée

Les salariés ayant débuté leur activité à 14, 15, 16 ou 17 ans doivent aujourd'hui réunir 43 années⁴ validées en plus de la condition de durée cotisée.

Avec le nouveau décret la condition de durée validée :

- est supprimée pour les salariés ayant commencé à travailler à 14, 15, 16 ou 17 ans,
- ne s'applique pas aux salariés ayant commencé à travailler à 18 ou 19 ans.

² 4 trimestres pour les salariés nés au dernier trimestre de l'année

³ 6 trimestres pour maladie, maternité ou accident du travail, dont au maximum 4 au titre de la maladie ou d'un accident du travail.

⁴ Ajouter 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954 et 2 trimestres pour la génération 1955.

2. Vue d'ensemble du dispositif « Carrières longues » compte-tenu du projet de décret d'extension

Le tableau ci-dessous indique les éléments inchangés, nouveaux ou modifiés (en gras et en italique) par le décret.

Le tableau détaillé des âges minima de départ anticipé par génération figure en Annexe 1.

CONDITIONS D'ACCES		AGE MINIMAL DE DEPART ANTICIPE
AGE DE DEBUT D'ACTIVITE	CONDITION DE DUREE COTISEE	
14 ou 15 ans* <i>(inchangé)</i>	43 années** cotisées <i>(condition inchangée)</i> Ou 42 années** cotisées <i>(suppression de la condition de 43 années validées)</i>	De 56 ans à 58 ans en fonction de l'année de naissance ⁵ <i>(inchangé)</i> Ou De 58 ans à 60 ans en fonction de l'année de naissance ⁶ <i>(inchangé)</i>
16 ans* <i>(inchangé)</i>	41 années** cotisées <i>(suppression de la condition de 43 années validées)</i>	De 59 ans à 60 ans en fonction de l'année de naissance ⁷ <i>(inchangé)</i>
17 ans* <i>(inchangé)</i>	41 années** cotisées <i>(suppression de la condition de 43 années validées)</i>	60 ans <i>(inchangé)</i>
18 ans* <i>(nouveau)</i>	41 années** cotisées <i>(nouveau)</i>	60 ans <i>(nouveau)</i>
19 ans* <i>(nouveau)</i>	41 années** cotisées <i>(nouveau)</i>	60 ans <i>(nouveau)</i>

* 5 trimestres validés à la fin de l'année civile suivant l'année de début d'activité (4 pour les salariés nés au dernier trimestre de l'année)

** Ajouter 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954 et 2 trimestres pour la génération 1955. Les conditions de durées cotisées seront définies par décret en 2012 pour la génération 1956 et en 2013 pour la génération 1957.

⁵ de 56 ans (théoriques...) pour la génération 1954 à 58 ans pour la génération 1960

⁶ de 58 ans pour la génération 1952 à 60 ans pour la génération 1958

⁷ de 59 ans pour la génération 1951 à 60 ans pour la génération 1954

3. Conséquences : une augmentation du nombre de salariés qui bénéficieront d'une réduction de leur durée de carrière

Le nombre de nouveaux bénéficiaires prévu annuellement dans l'ensemble des régimes concernés est de :

- **110 000 par an en 2013,**
- **100 000 par an en 2017.**

Ce nombre correspond :

- aux personnes qui n'avaient aucun droit aux carrières longues antérieurement et entrent dans le dispositif,
- aux salariés qui avaient déjà un droit au départ anticipé dans le dispositif et bénéficient d'une réduction de leur durée de carrière plus importante.

L'augmentation du nombre de bénéficiaires du dispositif carrières longues concernera non seulement des assurés qui ont commencé à travailler à 18 ou 19 ans mais aussi certains de ceux qui ont commencé à 14, 15, 16 ans et surtout 17 ans.

La réduction de la durée de carrière des nouveaux bénéficiaires de la mesure s'échelonne selon les cas et les générations, de 1 mois à 2 ans.

Exemple : certains salariés pourront partir à 61 ans et 9 mois au lieu de 62 ans (3 mois en moins), d'autres à 60 ans au lieu de 62 ans (2 années en moins).

Les nouveaux bénéficiaires ne prennent pas en compte les salariés qui ont déjà un droit potentiel au départ en carrière longue selon les règles actuelles et dont les conditions de départ sont inchangées. On peut estimer leur nombre entre 10 000 et 30 000 salariés par an (sur la base des 40 000 bénéficiaires de la mesure en 2011).

Au total, le dispositif carrière longues concernera donc chaque année environ 120 000 à 140 000 assurés (y compris l'ensemble des bénéficiaires selon les règles actuelles).

4. Financement

Le coût prévisionnel de la mesure est de 1,1 Mds € en 2013 et 3 Mds € en 2017. Elle sera financée par une hausse du taux de cotisation dans l'ensemble des régimes concernés. Pour le régime général, le régime agricole, et les fonctions publiques, le calendrier est le suivant :

- **0,2 point de cotisation au 1^{er} novembre 2012**
(part salariale + 0,10 / part patronale + 0,10)
- **0,3 point de cotisation au total au 1^{er} janvier 2014**
(part salariale + 0,15 / part patronale + 0,15)
- **0,4 point de cotisation au total au 1^{er} janvier 2015**
(part salariale + 0,20 / part patronale + 0,20)
- **0,5 point de cotisation au total au 1^{er} janvier 2016**
(part salariale + 0,25 / part patronale + 0,25)

Pour les régimes spéciaux concernés hors fonctions publiques, la hausse du taux de cotisation s'échelonne du 1^{er} janvier 2017 au 1^{er} janvier 2020.

Pour un salarié rémunéré au Smic, la hausse de cotisation salariale sera de 1,4 € par mois la première année, et de 3,5 € par mois en 2016. Le coût sera identique pour l'entreprise.

Pour un salarié rémunéré 1650 € / mois (salaire net médian), la hausse de cotisation salariale sera de 2,1 € par mois la première année, et de 5,3 € par mois en 2016. Le coût sera identique pour l'entreprise.

Annexe 1 : Détail des âges de départ anticipé par génération

AGE DE DEBUT D'ACTIVITE	CONDITION DE DUREE COTISEE	AGE MINIMAL DE DEPART ANTICIPE
14 ou 15 ans 5 trimestres validés à la fin de l'année civile des 16 ans *	43 années** cotisées	56 ans Jusqu'à la génération 1954 56 ans et 4 mois pour la génération 1955 56 ans et 8 mois pour la génération 1956 57 ans pour la génération 1957 57 ans et 4 mois pour la génération 1958 57 ans et 8 mois pour la génération 1959 58 ans pour la génération 1960
14 ou 15 ans 5 trimestres validés à la fin de l'année civile des 16 ans *	42 années** cotisées	58 ans jusqu'à la génération 1952 58 ans et 4 mois pour la génération 1953 58 ans et 8 mois pour la génération 1954 59 ans pour la génération 1955 59 ans et 4 mois pour la génération 1956 59 ans et 8 mois pour la génération 1957 60 ans pour la génération 1958
16 ans 5 trimestres validés à la fin de l'année civile des 17 ans *	41 années** cotisées	59 ans et 4 mois pour la génération 1952 59 ans et 8 mois pour la génération 1953 60 ans pour la génération 1954
17 ans 5 trimestres validés à la fin de l'année civile des 18 ans *	41 années** cotisées	60 ans
18 ans 5 trimestres validés à la fin de l'année civile des 19 ans *	41 années** cotisées	60 ans
19 ans 5 trimestres validés à la fin de l'année civile des 20 ans *	41 années** cotisées	60 ans

* 4 trimestres validés à la fin de l'année civile suivant l'année de début d'activité pour les salariés nés au dernier trimestre de l'année

** Ajouter 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954 et 2 trimestres pour la génération 1955. Les conditions de durées cotisées seront définies par décret en 2012 pour la génération 1956 et en 2013 pour la génération 1957.