



Extrait du UNSA Fonction publique

<http://www.unsa-fp.org/?Decret-No-2012-847-du-2-juillet>

Décret N° 2012-847 du 2 juillet 2012 « relatif à l'âge d'ouverture du droit à pension de vieillesse



- Retraites -

Date de mise en ligne : jeudi 5 juillet 2012

Copyright © UNSA Fonction publique - Tous droits réservés

Publié au J.O N° 153 du 3 juillet 2012, ce décret concerne tous les régimes. Dans la Fonction publique, il s'adresse donc à la fois aux fonctionnaires (article 4 du Décret) et aux agents non titulaires.

Le Gouvernement a respecté les engagements pris, lors de la campagne présidentielle, et a choisi stratégiquement, pour gagner du temps, de modifier par décret le dispositif concernant les « carrières longues », qui avait été réformé en 2010.

La démarche a pour but « d'élargir les possibilités » et « d'assouplir les critères exigés », pour bénéficier d'un droit à un départ anticipé en retraite à 60 ans. Pour l'UNSA Fonction publique, la décision très symbolique de changer l'âge légal de départ en retraite, pour les assurés ayant effectué les plus longues carrières, va évidemment dans le bon sens.

Pourront en effet bénéficier des évolutions de ce dispositif « carrières longues », à compter du 1er novembre 2012, tous les assurés ayant commencé à travailler avant 20 ans (au lieu de 18 auparavant) et cotisé le nombre de trimestres exigés pour leur génération (164 trimestres, soit 41 ans pour les personnes nées en 1952).

Par ailleurs la notice (1ère page du projet de décret) précise clairement que « les conditions d'accès à la retraite anticipée des assurés qui aujourd'hui pouvaient déjà partir avant 60 ans sont assouplies pour éviter les effets de seuil ».

Le financement de cette disposition sera réalisé par le biais d'une augmentation des cotisations d'assurance vieillesse. Dans le public comme dans le secteur privé, les cotisations augmenteront de 0,5% : 0,25% pour les assurés et 0,25% pour les employeurs.

Mais il faut à ce sujet rappeler que, dans la Fonction publique, ces augmentations s'ajouteront à celles, déjà programmées lors de la réforme de 2010 (passage de 7,85% à 10,55% de 2011 à 2020, sur la base de 0,27% par an). Dans un contexte social particulièrement dégradé (gel maintenu du point d'indice, relèvement des tarifs des Mutuelles, hausse du coût de la vie, etc...), la cotisation pour la retraite continuera donc à augmenter. Elle atteindra 10,80% en 2020.

Il est possible de déposer une demande de départ en retraite dès maintenant, dès lors qu'on remplit les conditions exigées, le dispositif entrant en vigueur le 1er novembre prochain.

Compte tenu de la date de parution du Décret, nous espérons toutefois que le délai administratif de 6 mois imposé habituellement dans la Fonction publique ne sera pas exigé, afin que les candidats à un départ anticipé puissent obtenir un départ en retraite dès le 1er novembre 2012.

En supprimant la majoration de 8 trimestres imposée jusqu'alors, le décret permet aux assurés qui ont travaillé le plus longtemps de partir à nouveau en retraite à compter de 60 ans, dès lors qu'ils disposent du nombre de trimestres de cotisation exigés.

Il est prévu par ailleurs que, dans le secteur privé (régime général), les mères de famille puissent valider 2 trimestres

de congé maternité supplémentaires, au delà des 4 trimestres pour arrêts maladie - maternité, assimilés à des durées cotisées dont bénéficient tous les assurés.

Cette mesure pourra, dans la Fonction publique, concerner les agents non titulaires ainsi que les fonctionnaires, ayant eu des carrières mixtes et donc futurs « polypensionnés ». Il s'agit d'une majoration de durée d'assurance forfaitaire et indépendante du nombre d'enfants, destinée principalement à réduire les disparités existantes.

Par ailleurs, bon nombre des personnes ayant commencé à travailler jeunes ont été confrontées, durant leur vie professionnelle, à des situations de pénibilité au travail. C'est indéniablement une mesure juste que de leur permettre de partir en retraite dès 60 ans et de pouvoir gagner ainsi à terme deux années, par rapport à la réglementation actuellement en vigueur (suite à la dernière réforme).

Il n'empêche que nous nous sommes tous battus, durant des mois, pour le maintien du départ en retraite à 60 ans pour tous, sur la base du libre choix (avec une pension calculée sans décote, en fonction du nombre de trimestres cotisés).

Nous devons donc constater objectivement que ce qui est accordé aujourd'hui (même si c'est un progrès appréciable) ne correspond pas tout à fait à nos mandats syndicaux de 2010 ni à nos attentes initiales.

Le réexamen de la problématique globale des retraites prévu en 2013 permettra sans doute de remettre à plat, une nouvelle fois, le système français assez complexe par nature, en raison du nombre important de régimes qu'il comprend, et de renégocier peut être, à cette occasion, des avancées concrètes pour les agents publics visant à plus d'équité.

Il convient de souligner toutefois que cela ne pourra se faire qu'en fonction du contexte économique et financier dans lequel nous nous trouverons à ce moment-là et des divers paramètres de type actuariel pris en compte habituellement pour ce genre de projections (l'évolution de l'espérance de vie notamment).