



**UD NORD – Espace Revendicatif**

# Age légal de départ à la retraite

Date De naissance	Age de départ avant la réforme	Age de départ après la réforme	Age du taux plein avant la réforme	Age du taux plein après la réforme <sup>(2)</sup>
A partir du 1 <sup>er</sup> juillet 1951	60 ans	60 ans + 4 mois	65 ans	65 ans + 4 mois
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1952	60 ans	60 ans + 8 mois	65 ans	65 ans + 8 mois
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1953	60 ans	61 ans	65 ans	66 ans
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1954	60 ans	61 ans + 4 mois	65 ans	66 ans + 4 mois
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1955	60 ans	61 ans + 8 mois	65 ans	66 ans + 8 mois
A partir du 1 <sup>er</sup> janvier 1956	60 ans	62 ans	65 ans	67 ans

Le taux plein<sup>(2)</sup> correspond au montant de la pension calculée au prorata de la carrière, excepté qu'il n'y a pas de décote si la carrière n'est pas complète. Alors que le salarié qui fait valoir ses droits avant d'avoir obtenu la durée d'assurance exigée pour chaque génération, a une pension calculée au prorata de sa carrière et, de plus, il subit une décote sur le montant de sa pension.

## Conditions de validation de trimestres

Année de naissance	Nombre de trimestres à valider pour bénéficiaire du taux plein
1948 (ou avant)	160 trimestres (soit 40 ans)
1949	161 trimestres (soit 40 ans et 3 mois)
1950	162 trimestres (soit 40 ans et 6 mois)
1951	163 trimestres (soit 40 ans et 9 mois)
1952	164 trimestres (soit 41 ans)
1953	165 trimestres (soit 41 ans et 4 mois)
1954	165 trimestres (soit 41 ans et 4 mois)

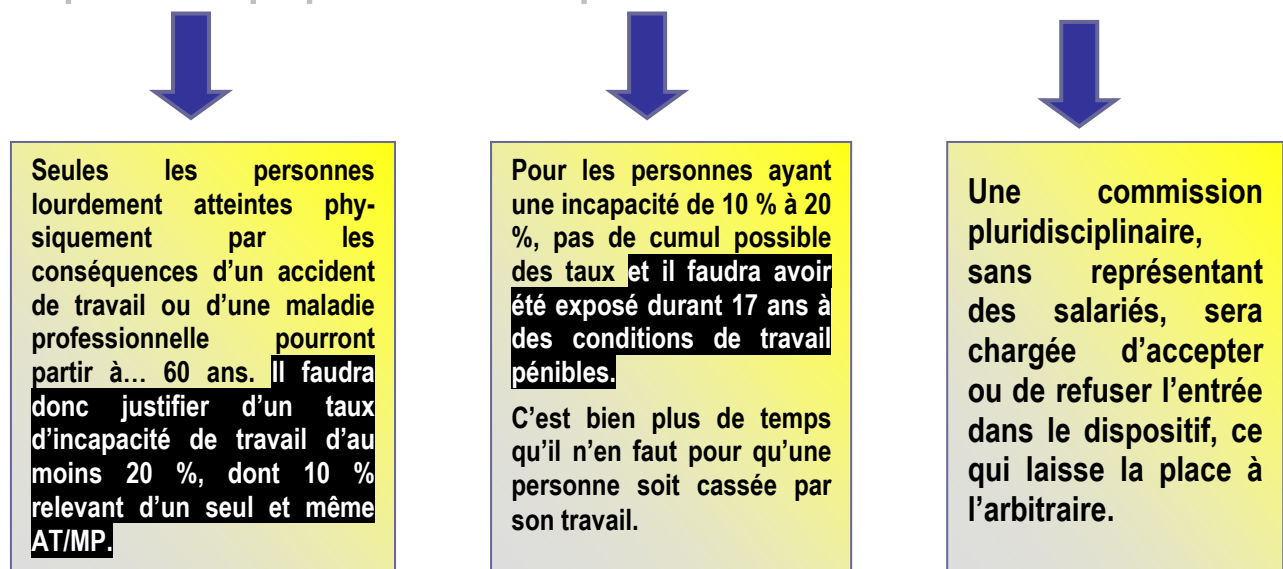
Le nombre de trimestres validés inscrits dans ce tableau est exigé pour percevoir une pension de retraite à taux plein à partir de l'âge légal de départ à la retraite (cf. 1<sup>er</sup> tableau pour l'âge légal).

# Trimestres "cotisés" + trimestres "assimilés" = trimestres validés

- ↳ **Les trimestres dits « cotisés »** sont essentiellement les trimestres pour lesquels vous avez versé une cotisation retraite grâce à votre activité salariée.  
Peuvent être uniquement inclus dans ces trimestres cotisés : 4 trimestres au maximum pour le service militaire et 4 trimestres au maximum pour une période de maladie, maternité ou accident du travail en cas d'incapacité temporaire.
- ↳ **Les trimestres dits « assimilés »** incluent certaines périodes d'inactivité (ex. maladie, chômage...), sous réserve de conditions bien définies.

Les trimestres dits « validés » sont ceux qui, « cotisés » et assimilés » cumulés, sont retenus et validés par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse pour déterminer le taux plein ou partiel de la pension de retraite.

## Départ anticipé pour cause de pénibilité au travail



La pénibilité ne doit pas déboucher sur l'incapacité de travail mais sur un départ anticipé en bonne santé. Le projet de décret ne reconnaît pas la pénibilité au travail dans ses conséquences sur l'espérance de vie des salariés qui y ont été exposés, et maintient une approche médicale.

Selon une étude de l'INSEE, « l'espérance de vie en bonne santé » est de 63,1 ans pour les hommes et 64,2 ans pour les femmes. Ce qui relativise pour le moins, les chiffres sur l'allongement de l'espérance de vie tels qu'on nous les présente systématiquement.

# Conditions de départ anticipé pour carrière longue

Salariés nés entre le 1 <sup>er</sup> juillet 1951 et le 31 décembre 1951			
Age de départ à la retraite envisagé (minimum)	Durée d'assurance totale en trimestres (minimum) <sup>1</sup>	Trimestres cotisés (minimum) <sup>2</sup>	Durée d'assurance en début de carrière (minimum) <sup>3</sup>
59 ans	171	163	5 trimestres à la fin de l'année des 17 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
60 ans	171	163	5 trimestres à la fin de l'année des 18 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).

Salariés nés en 1952			
Age de départ à la retraite envisagé (minimum)	Durée d'assurance totale en trimestres (minimum) <sup>1</sup>	Trimestres cotisés (minimum) <sup>2</sup>	Durée d'assurance en début de carrière (minimum) <sup>3</sup>
58 ans	172	168	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
59 ans et 4 mois	172	164	5 trimestres à la fin de l'année des 17 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
60 ans	172	164	5 trimestres à la fin de l'année des 18 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).

Salariés nés en 1953			
Age de départ à la retraite envisagé (minimum)	Durée d'assurance totale en trimestres (minimum) <sup>1</sup>	Trimestres cotisés (minimum) <sup>2</sup>	Durée d'assurance en début de carrière (minimum) <sup>3</sup>
56 ans	173	173	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
58 ans et 4 mois	173	169	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
59 ans et 8 mois	173	165	5 trimestres à la fin de l'année des 17 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
60 ans	173	165	5 trimestres à la fin de l'année des 18 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).

Salariés nés en 1954			
Age de départ à la retraite envisagé (minimum)	Durée d'assurance totale en trimestres (minimum) <sup>1</sup>	Trimestres cotisés (minimum) <sup>2</sup>	Durée d'assurance en début de carrière (minimum) <sup>3</sup>
56 ans	173	173	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
58 ans et 4 mois	173	169	5 trimestres à la fin de l'année des 16 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).
60 ans	173	165	5 trimestres à la fin de l'année des 18 ans (ou 4 trimestres si le salarié est né au cours du dernier trimestre).

Le nombre de trimestres validés<sup>(1)</sup> (durée d'assurance totale), le nombre de trimestres cotisés<sup>(2)</sup> et la durée minimum d'assurance à comptabiliser en début de carrière avant 16, 17 ou 18 ans<sup>(3)</sup> sont à prendre en compte, de façon cumulée, pour la justification des droits.

Ces conditions sont telles que de nombreux salariés, bien qu'ayant débuté leur carrière avant 18 ans, ne pourront bénéficier d'un départ anticipé.

## ✚ **CONDITIONS DE DEPART ANTICIPE POUR CARRIERE LONGUE AVANT LA REFORME 2010**

Age du début de carrière	Age de départ	Durée d'assurance	Dont durée cotisée
Avant 16 ans	56 ans	42 ans (168 trimestres)	42 ans (168 trimestres)
	58 ans	42 ans (168 trimestres)	41 ans (164 trimestres)
Avant 17 ans	59 ans	42 ans (168 trimestres)	40 ans (160 trimestres)

# Propositions de la Cgt

## **La Cgt revendique un « socle commun » minimum**

- ✚ Taux de remplacement (montant de la pension) au minimum de 75 % pour une carrière complète ;
- ✚ Pas de pension inférieure au Smic pour une carrière complète ;
- ✚ Age légal (ouverture du droit) à 60 ans ;
- ✚ Validation des années d'étude et de toutes les périodes de recherche d'emploi ;
- ✚ Départ anticipé (à partir de 55 ans) si pénibilité ;
- ✚ Indexation des salaires portés au compte et des pensions sur les salaires ;
- ✚ Reconquête et amélioration des droits familiaux et conjugaux (dans le privé et le public).

## **et de nouvelles ressources de financement pour les retraites**

- ✚ Mettre fin aux exonérations de cotisations patronales (32 milliards d'euros d'exonérations sociales) ;
- ✚ Faire cotiser sur l'intéressement, la participation et l'épargne salariale qui font perdre plusieurs milliards d'euros tous les ans aux retraites (évalués, par la Cour des comptes, à 10 milliards d'euros de manque à gagner en 2009) ;
- ✚ Instituer une contribution sur les revenus financiers des entreprises, intérêts et dividendes ;
- ✚ Instituer une modulation des cotisations « dites » employeurs à partir de la part des salaires dans les richesses produites et la politique de l'emploi menée dans l'entreprise

## **Emploi**

- ↪ Si on crée un million d'emplois, on fait rentrer 5 milliards d'euros dans les caisses de retraite. En donnant de l'emploi aux quatre millions d'exclus du marché du travail, on réglerait la moitié de nos problèmes de financement des retraites. La question de l'emploi est donc primordiale. En repoussant l'âge de départ à la retraite, c'est plus d'un million d'emplois qui ne seront pas ouverts aux jeunes parce que leurs parents devront travailler plus longtemps.

## **Salaires**

- ↪ Porter le Smic aujourd'hui à 1 600 euros brut permettrait de dégager 9,5 milliards de cotisations supplémentaires. Chaque augmentation de salaire gagnée participe à augmenter les recettes pour les caisses de retraite.