

Pour une retraite à la carte

(RAC)

Groupe Emploi Ambition France

PROPOSITION

Supprimer la notion d'âge légal de départ à la retraite.

Uniformiser le pourcentage du taux plein

CONTEXTE

L'âge légal de départ à la retraite à taux plein, source de débats incessants et de réformes successives, ne tient pas compte des aspirations individuelles et personnelles des salariés ni des besoins de leurs employeurs.

Il détermine l'octroi d'une pension à taux plein, **à la condition expresse que le nombre d'années de cotisation soit atteint pour bénéficier de ce taux** (de 161 à 172 trimestres selon son année de naissance.), d'où l'ambiguïté des discours de tous bords sur ce sujet.

C'est donc bien plus le nombre d'années de cotisation qui engendre les demandes de départ à la retraite que l'âge légal de celui-ci.

D'autre part, la législation actuelle, dans sa généralisation, tient peu ou pas du tout compte de l'âge d'entrée au travail, de son degré de pénibilité ou de ses interruptions, revendication largement appuyée par les organisations syndicales.

Enfin, **les pourcentages du taux plein sont différents** entre salariés du privé et du public, engendrant des **inégalités de fait devant le montant des pensions**

DETAILS DE LA PROPOSITION

L'âge de départ à la retraite est librement choisi par son bénéficiaire.

Le « taux plein » est uniformisé à 66 % pour l'ensemble des retraités.

En supprimant toute forme d'âge légal de départ à la retraite (ou âge « pivot ») pour le remplacer par l'obligation d'atteinte d'un nombre déterminé d'annuités de cotisation pour faire valoir ses droits, on simplifie son application et sa compréhension par nos concitoyens.

Nombreux sont les salariés qui ne souhaitent pas quitter leur travail trop tôt (raisons familiales, financières, etc) comme ceux qui voudraient cesser de travailler au plus tôt (raisons de santé, familiales, projet personnel etc..)

De leur côté, certains employeurs souhaiteraient garder chez eux l'expérience de leurs salariés ou leur demander quelques années de travail de plus tout simplement par manque d'effectifs formés et expérimentés.

Le salarié pourra faire valoir ses droits à la retraite à l'âge qu'il voudra, même éventuellement sans avoir atteint son nombre d'annuités pour bénéficier d'un taux plein. Auquel cas, une décote s'appliquera, comme actuellement.

Dans le cas contraire, et s'il le désire, **le salarié pourra continuer à travailler des trimestres supplémentaires** – et donc cotiser – et bénéficier alors d'un bonus dans le calcul de sa pension.

Enfin, par souci d'égalité, de simplification et de compréhension par tous les salariés, le taux plein servant au calcul des pensions de retraite sera uniformisé à 66 % pour tous les bénéficiaires, publics et privés, tous métiers confondus.

AVANTAGES DE LA PROPOSITION

Cette proposition donne au salarié et à son employeur la **liberté du choix** de la date de demande de cessation d'activité, d'un commun accord.

Elle peut **favoriser le taux d'emploi des seniors** puisqu'elle ne fait référence à aucun âge limite. Comme elle favorise les salariés qui ont commencé à travailler très jeune.

Elle peut également favoriser **le passage progressif d'un temps plein à l'arrêt de travail** par des paliers de temps de travail partiel, comptabilisé par fractions de trimestres.

Elle est aussi bien adaptée au public qu'au privé, comme aux professions dont l'âge légal est aujourd'hui différent par dérogation (cheminots, douanes, cultes...) mais qui ne le serait plus dans cette proposition.

La durée de cotisations minimum requise pour bénéficier d'un taux plein serait **négociée et fixée par les partenaires sociaux**, quelle que soit la branche ou le métier, public ou privé.

Enfin et c'est très important, **la pénibilité sera prise en compte** dans le nombre de trimestres requis pour un taux plein, par une réduction du nombre de trimestres liés à la pénibilité de l'emploi effectué.

Cette réduction pourra être évalué par des **négociations par branche professionnelle ou par métier dans une même branche**, entre les organisations syndicales, patronales et l'état.

Elle **supprime toute notion d'année de naissance** à considérer dans le nombre de trimestres requis pour un taux plein.

C'est un système universel, de pleine liberté et facilement compréhensible par les acteurs sociaux, les employeurs et les salariés comme de la société civile tout entière.

« Faire valoir ses droits à la retraite est un droit mais jamais été une obligation ! »

EXEMPLE CONCRET DE LA PROPOSITION

Droits actuels (2022)

Pension de retraite à taux plein du salarié

Source : Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Pour avoir droit à une retraite à taux plein, vous devez soit avoir un nombre précis de trimestres d'assurance retraite (variable selon votre année de naissance), soit partir à la retraite à 67 ans.

Dans certaines situations particulières, vous pouvez aussi avoir droit à une retraite à taux plein sans remplir ces 2 conditions.

Le nombre de trimestres d'assurance retraite exigé pour avoir droit à une retraite à taux plein varie selon votre année de naissance.

Années de naissance Nombre de trimestres d'assurance

1955, 1956, 1957 166 (41 ans 6 mois)

1958, 1959, 1960 167 (41 ans 9 mois)

1961, 1962, 1963 168 (42 ans)

1964, 1965, 1966 169 (42 ans 3 mois)

1967, 1968, 1969 170 (42 ans 6 mois)

1970, 1971, 1972 171 (42 ans 9 mois)

À partir de 1973 172 (43 ans)

Retraite de base : qu'est-ce-que le taux plein ?

Le taux plein est le taux maximum auquel il est possible de liquider sa pension de retraite.

Un **taux plein** est de :

- **50 % dans les régimes alignés*** (régime général de la Sécurité sociale - salariés et indépendants - et mutualité sociale agricole)
- **75 % dans la fonction publique** (80 % pour les fonctionnaires actifs)

Droits futurs (après application de la proposition)

180 trimestres (45 ans) ou 67 ans pour tous les actifs, publics et privés, pour toute naissance après 1973.

Taux plein : 66% pour tous les salariés, publics et privés

Décote de pension de 1,25 % par trimestre travaillé en moins (5%/an de moins)

Bonus de pension de 2,25 % par trimestre supplémentaire travaillé (10%/an de plus)

Exemple de prise en compte de la pénibilité dans les trimestres requis :

Tous métiers de la Fédération du bâtiment : 12 trimestres en moins

Métier d'infirmier dans les services hospitaliers : 8 trimestres en moins

Etc...

* *Agriculteur | Artisan-Commerçant | Micro-entrepreneur | Travailleur indépendant | Assimilé salarié | Etudiant | Fonctionnaire | Libéral | Retraité | Salarié | Sans activité*