

Synthèse projet de réforme des retraites (version du 19 janvier)

Mesures financières (mesures d'âge)

1 Relèvement de l'âge de départ à la retraite

L'âge légal de départ à la retraite passe de **62 ans à 64 ans**.

Le relèvement de l'âge est étalé. Il commence le 1^{er} septembre 2023 à raison de trois mois supplémentaires par année de naissance à partir de la génération 1961 (né à partir du 1^{er} septembre). La cible (64 ans) sera atteinte en 2030 à partir de la génération 1968.

L'âge du taux plein automatique ne change pas, il reste fixé à 67 ans.

2 Augmentation de la durée de cotisation (accélération de la réforme Touraine)

Cette augmentation était déjà programmée dans la réforme Touraine de 2014 avec pour objectif de porter à terme la durée de cotisation nécessaire pour obtenir le taux plein à 172 trimestres (soit 43 annuités), mais le gouvernement accélère sa mise en œuvre.

Avant la réforme, la montée en charge était beaucoup plus progressive. Les 172 trimestres ne concernaient que la génération à partir de 1973. Aujourd'hui **les assurés nés à partir de l'année 1965 devront acquérir 172 trimestres pour partir au taux plein** (alors qu'actuellement, on ne leur demande que 169).

Positionnement CFE-CGC : nous réitérons notre opposition ferme et absolue. Ces mesures sont extrêmement violentes socialement, tant par leur ampleur que par le rythme auquel elles sont mises en œuvre. C'est une atteinte à la liberté de choix du futur retraité et un éloignement de l'horizon du taux plein pour des générations très proches de la retraite. La CFE-CGC estime qu'il faut avant tout travailler sur le maintien en emploi des seniors pour améliorer les recettes d'un système qui n'est pas en péril, plutôt que de faire peser le recul social seulement sur les futurs retraités.

Avant la réforme :

Né en	Âge légal de la retraite	Nombre de trimestres requis pour avoir le taux plein	Âge de l'acquisition automatique du taux plein
1955 / 1956 / 1957	62 ans	166 trimestres	67 ans
1958 / 1959 / 1960	62 ans	167 trimestres	67 ans
1961 / 1962 / 1963	62 ans	168 trimestres	67 ans
1964 / 1965 / 1966	62 ans	169 trimestres	67 ans
1967 / 1968 / 1969	62 ans	170 trimestres	67 ans
1970 / 1971 / 1972	62 ans	171 trimestres	67 ans
1973 et suivantes	62 ans	172 trimestres	67 ans

Après la réforme :

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise avant réforme	Durée d'assurance requise après réforme	Nombre de trimestres supplémentaires demandés
1960	62 ans	167 trimestres	167 trimestres	0
1 ^{er} janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 ^{er} septembre - 31 décembre 1961	62 ans et 3 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1962	62 ans et 6 mois	168 trimestres	169 trimestres	1
1963	62 ans et 9 mois	168 trimestres	170 trimestres	2
1964	63 ans	169 trimestres	171 trimestres	2
1965	63 ans et 3 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1966	63 ans et 6 mois	169 trimestres	172 trimestres	3
1967	63 ans et 9 mois	170 trimestres	172 trimestres	2
1968	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1969	64 ans	170 trimestres	172 trimestres	2
1970	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1971	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1972	64 ans	171 trimestres	172 trimestres	1
1973	64 ans	172 trimestres	172 trimestres	0

Mesures relatives aux départs anticipés et à l'usure professionnelle

1 Modifications du dispositif carrière longue

Aujourd'hui :

Pour les assurés ayant commencé à travailler avant leurs 16 ans (et sous certaines conditions de durée d'assurance cotisée) : possibilité de partir à partir de **58 ans**

Pour les assurés ayant commencé à travailler avant la fin de l'année civile de leurs 20 ans (et sous certaines conditions de durée d'assurance cotisée) : possibilité de départ à partir de **60 ans**

Avec la réforme :

La réforme modifie ces âges en instaurant non pas deux mais **trois bornes d'âge**, mais nous n'avons pas encore connaissance des modalités d'application.

En effet, la dernière version en date du projet de réforme prévoit de définir les conditions de départ au sein d'un décret, plus tard, tout en précisant que la durée d'anticipation **ne peut pas être inférieure à deux ans, soit 62 ans**.

En d'autres termes, le « nouveau » dispositif de départ anticipé pour carrière longue permettra de liquider sa pension à seulement 62 ans. Il sera encore possible de partir avant cet âge, mais sous certaines conditions **plus restrictives que la législation actuelle**.

Nouveauté concernant les conditions d'accès au dispositif : Prise en compte dans la condition de trimestres cotisés des périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Positionnement CFE-CGC : concernant le départ anticipé, cela ne représente pas un progrès puisque le public concerné se voit contraint de partir jusqu'à deux ans plus tard que l'âge actuel. En outre, la prise en compte de l'AVPF ne bénéficie pas à toutes les femmes puisque le dispositif est accessible sous condition de ressource.

2 Mesures concernant les autres départs anticipés

Concernant les départs anticipés pour les personnes en invalidité/inaptitude :

Dans le cadre de la réforme, les personnes invalides ou en inaptitude peuvent partir en retraite à **62 ans** au taux plein (indépendamment de la durée d'assurance).

C'est déjà le cas aujourd'hui, mais cela devient un départ anticipé du fait du relèvement de l'âge de départ à 64 ans. Cette « mesure » est mise en avant comme un progrès alors que ça ne change rien au dispositif d'aujourd'hui.

Concernant les départs anticipés pour les victimes d'ATMP :

Les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles pourront partir plus tôt en retraite :

-Il s'agit du dispositif de retraite anticipée pour incapacité permanente (IPP), **déjà existant** ;

-La retraite anticipée en cas d'IPP d'au moins 10% est simplifiée si l'incapacité est liée à une exposition à des facteurs de pénibilité (condition réduite de durée d'exposition à un facteur de pénibilité = 5 ans au lieu de 17 ans) – **mais la pénibilité psychique est exclue du dispositif** ;

-La retraite anticipée en cas d'IPP de plus de 20% est préservée : cela n'est pas nouveau ;

Concernant les départs anticipés pour les travailleurs handicapés :

Auparavant ce dispositif permettait de partir à **partir de 55 ans**.

La réforme maintient le départ anticipé pour les travailleurs en situation de handicap, mais avec un âge de départ qui n'est pas encore totalement fixé. Le projet de loi assure que les concernés pourront partir au moins deux ans avant l'âge légal de départ, **soit 62 ans**. Pour le reste, un décret doit définir les conditions permettant de partir avant cet âge, mais nous n'avons pas plus d'information à ce stade.

Nouveauté : aujourd'hui, il faut remplir deux conditions cumulatives pour partir, à savoir valider un certain nombre de trimestres et parmi ces trimestres, en avoir cotisé un nombre minimal. Avec la réforme, seule la condition d'avoir cotisé un nombre minimal de trimestres sera maintenue. La condition cumulative de trimestres validés est supprimée.

La réforme maintient le départ anticipé amiante sans changer les règles actuelles

3 Mesures concernant l'usure professionnelle

Davantage de salariés bénéficieront d'un compte professionnel de prévention :

-les seuils d'exposition pour deux des critères existants sont abaissés (travail de nuit, travail en équipes alternantes) : l'effet est relatif car les expositions sont sous déclarées (cela ressort de nombreux rapports, notamment de celui de la Cour des Comptes de décembre 2022) : aucun renforcement du suivi des déclarations des entreprises n'est proposé.

-la valeur des points acquis sur le compte est renforcée et leur nombre n'est plus limité (aujourd'hui le nombre de points est limité à 100).

Un fonds d'un milliard d'euros pour la prévention de la pénibilité sera déployé sur le quinquennat :

-les métiers bénéficiaires du fond seront définis par les branches professionnelles et par la sécurité sociale : attention au dialogue social qui laisse à désirer dans certaines branches.

-Le fond sera alimenté chaque année d'un montant fixé par arrêté, pour un total d'1 milliard (donc 200 millions par an à priori) ;

-Les orientations du fonds, « qui encadrent l'attribution des ressources », seront décidées par la CATMP après avis du CNPST ;

-Le fond sera utilisé pour prévenir les facteurs de pénibilité de « contraintes physiques » que sont la manutention, les postures pénibles et les vibrations mécaniques ;

3 objets de financement sont prévus pour ce fonds :

- Soutenir les démarches de prévention des entreprises et leurs actions de formation,
- Soutenir les organismes professionnels de santé, de sécurité et des conditions de travail, constitués dans les branches d'activités présentant des risques particuliers ;
- Soutenir les projets de financement professionnel des CPRIA.

Pour les salariés définis comme pouvant bénéficier du fond ci-dessus, la réforme met en place un suivi renforcé de la médecine du travail, à compter de la visite médicale de mi-carrière qui intervient à leurs 45 ans. **Est-ce suffisant pour permettre une réelle prévention ?** Sachant que cette mesure va se déployer dans un contexte de pénurie de médecins du travail.

La réforme compte faciliter les départs en retraite anticipée pour les salariés qui ont été usés par le travail

-la volonté est de rendre obligatoire une visite médicale de fin de carrière pour les salariés les plus exposés aux risques d'usure professionnelle (à 61 ans) en vue de reconnaître l'inaptitude et permettre l'accès à une retraite anticipée (cf première proposition) ; quels seront les salariés visés ? Cette mesure doit s'articuler avec la pénurie de médecins du travail.

Positionnement CFE-CGC : La réforme met en place un congé de reconversion professionnelle, ce qui est plutôt positif pour agir vraiment en prévention mais **les 4 facteurs de pénibilité supprimés en 2017 ne sont pas réintégrés** et la pénibilité psychique (RPS ou risque psychosociaux) n'est pas du tout prise en compte.

Globalement, les mesures citées ne sont pas suffisantes.

En outre, la CFE-CGC tient à manifester sa plus ferme opposition à la baisse des taux de cotisation ATMP opérée alors même qu'une négociation paritaire est en cours sur le sujet.

Mesures concernant les régimes spéciaux et la fonction publique

1 Mesures concernant les régimes spéciaux

La réforme prévoit de fermer les régimes spéciaux aux nouveaux entrants :

- de la RATP, de la branche des IEG (industries électriques et gazières) ;
- des clercs et employés de notaires ;
- des personnels de la banque de France
- ainsi que des salariés du Conseil économique social et environnemental (CESE).

Ces nouveaux entrants seront affiliés au régime général.

Les mesures d'âges citées ci-dessus (âge de départ+ durée de cotisation) concernent les nouveaux entrants **et** les salariés actuels (avec adaptation de certaines spécificités).

Positionnement CFE-CGC : Nous sommes contre la fin de ces régimes car nous estimons que le peu de spécificités qui subsistent sont justifiées. Plus encore, ce sujet aurait mérité des échanges sur un temps plus long et pas seulement sous l'angle des retraites (attractivité des métiers, politique salariale...).

2 Mesures concernant la fonction publique

Les mesures d'âges s'appliquent aux trois versants de la fonction publique, pour les catégories « sédentaires » et les catégories « actives ».

Nouveauté : Le dispositif de retraite progressive est étendu aux fonctionnaires, dans les mêmes conditions que le dispositif du privé.

Les modalités de calcul de la pension de retraite dans le public ne changent pas.

Les départs anticipés dans les catégories actives sont maintenus, même si le relèvement de l'âge a un impact sur l'âge à partir duquel les concernés peuvent partir (il passe de 57 à 59 ans pour les catégories actives et de 52 à 54 ans pour les catégories dites « super-actives »).

Les durées de service en catégorie « active » permettant un départ anticipé (17 ou 27 ans d'exposition selon les métiers) ne sont pas modifiées : il n'est pas demandé de travailler plus longtemps dans un métier exposé pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé. Cette règle s'applique aussi aux militaires.

Mesures dites de « progrès » selon le gouvernement

1 Augmentation de la pension minimale (minimum contributif ou MICO à ne pas confondre avec l'ASPA)

La revalorisation du minimum de pension doit permettre **aux futurs retraités** bénéficiant d'une carrière complète de partir avec une pension représentant au moins 85% du SMIC, soit actuellement près de 1200 euros. Cette revalorisation concerne **les retraites liquidées à partir du 1^{er} septembre 2023**.

Cette augmentation représente jusqu'à 100 euros par mois pour un assuré disposant d'une carrière complète.

Attention : le minimum contributif dispose d'une partie majorée, bénéficiant uniquement aux assurés qui partent à la retraite au taux plein et ayant acquis **au moins 120 trimestres cotisés**. Seuls les retraités remplissant ces conditions bénéficieraient des 100 euros. Les autres, ne bénéficieraient que de 25 euros supplémentaires sur leur pension de retraite (+25 € au titre du minimum de pension de base pour une carrière complète et +75 € au titre de la majoration du minimum de pension).

Le minimum de pension est fixé sur la valeur du SMIC au moment du départ à la retraite et non plus sur l'inflation pour assurer l'objectif des 85%.

Nouveauté : les trimestres d'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) seront pris en compte comme des trimestres cotisés pour faciliter le bénéfice du MICO majoré.

Les pensions du régime général **des retraités actuels** (ayant liquidés leur pension avant le 1^{er} septembre 2023), qui bénéficie du minimum de pension (MICO) seront revalorisées d'un montant défini par décret, jusqu'à 100 euros par mois « pour les assurés ayant effectivement cotisé une carrière complète ». Si la carrière n'est pas complète, la majoration de 100€ sera proratisée en fonction du nombre de trimestres cotisés.

2 Création d'une assurance vieillesse des aidants (AVA)

La réforme met en place une assurance vieillesse des aidants (dit AVA) qui permet à certains aidants de valider des trimestres ;

Les assurés concernés sont :

- Les aidants de personnes extérieures au cercle familial ;
- ceux ne résidant plus au domicile de la personne aidée ;
- les aidants d'enfants ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % et éligibles à un complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) seraient désormais couverts.

Les cotisations versées au titre de l'affiliation à l'AVA seront financées par la branche autonomie.

Positionnement CFE-CGC : nous ne pouvons qu'être favorable puisque cette mesure fait partie de nos revendications de longue date.

3 Mesures concernant la transition emploi-retraite

Concernant le cumul-emploi retraite :

Le cumul emploi-retraite devient créateur de droits supplémentaires à la retraite. C'est-à-dire qu'il permet au retraité de disposer d'un complément de revenu, tout en améliorant sa pension de retraite.

Attention : cette amélioration concerne uniquement les assurés justifiant du taux plein lors de la liquidation de la retraite, c'est-à-dire ceux qui remplissent les conditions du cumul emploi-retraite intégral.

L'acquisition de nouveaux droits se traduira par le bénéfice d'une deuxième pension de retraite au taux plein, sans décote ni surcote. Après la liquidation de cette seconde pension, il ne sera plus possible de se constituer des droits supplémentaires en cas de reprise d'activité.

Concernant la retraite progressive :

L'ouverture du dispositif est repoussée de deux ans. Les concernés ne pourront demander une retraite progressive **qu'à partir de 62 ans**.

Une demande de passage à temps partiel à l'employeur pour accéder à la retraite progressive est acceptée sauf réponse contraire de l'employeur justifiant de l'incompatibilité avec l'activité économique. Le temps partiel pourra être accordé pour une durée inférieure à 24 heures.

La seule différence avec le dispositif actuel, c'est que l'employeur doit justifier un minimum son refus.

Nouveauté : les salariés en retraite progressive ne seront plus concernés par la limite d'indemnités journalières en cas d'arrêt maladie, applicable normalement à tous les assurés bénéficiant d'un avantage vieillesse.

Positionnement CFE-CGC : La mesure proposée ne contraint en rien l'employeur à accepter un temps partiel dans le cadre d'une retraite progressive puisqu'il peut encore aisément justifier son refus.

La CFE-CGC a eu l'occasion de proposer à de nombreuses reprises une mesure plus contraignante pour l'employeur notamment dans le cadre des derniers projets de loi de financement de la sécurité sociale, sans succès à ce jour.

4 Création d'un index seniors

Cette réforme crée un index senior qui s'impose aux entreprises de plus de 1 000 salariés dès 2023 et à celles de plus de 300 salariés à partir de 2024.

Sauf si un accord de méthode en décide autrement, l'emploi des seniors devient un sujet obligatoire de la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP) dans l'entreprise en s'appuyant sur les indicateurs de l'index.

Positionnement CFE-CGC : La création d'un index de l'emploi des seniors doit être assortie de sanction pour assurer l'efficacité de ce dispositif. L'initiative n'aura aucun effet concret si elle n'est pas accompagnée de mesures plus contraignantes envers les entreprises.

Pour comprendre les impacts de la réforme sur son cas personnel :

Depuis le 11 janvier, l'assurance retraite met à la disposition de ses assurés un simulateur via un mini-site dédié (la-reforme-des-retraites-et-moi.fr). Ce simulateur permet aux assurés d'évaluer les impacts, pour leur retraite de base, du projet de réforme, en s'appuyant sur leur situation personnelle. Il sera très régulièrement complété et mis à jour, pour s'ajuster rapidement aux annonces et au projet de loi à venir.