

LA LOI « RETRAITE » DU 14 AVRIL 2023, SES DÉCRETS ET LEURS PRINCIPALES MODIFICATIONS

Union
syndicale
Solidaires

facebook : @UnionSolidaires
twitter : @UnionSolidaires
instagram : @union_solidaires
mastodon : @unionsolidaires@syndicat.solidaires.org
telegram : <https://t.me/solidaires>
tiktok : @syndicat.solidaires



Malgré l'opposition d'une intersyndicale complète, des 2/3 de la population et des millions de personnes en grève et dans la rue pendant le premier semestre 2023, E. Macron et son gouvernement ont imposé aux forceps une contre-réforme des retraites. Après avoir échoué à imposer en 2019 la retraite à points, Macron a contredit ses engagements de 2017 où il déclarait se refuser à reculer l'âge légal de départ. 13 ans après son mentor Sarkozy, il a réussi à imposer à coup de passages en force parlementaires, mépris des organisations syndicales et par une forte répression du mouvement social, une nouvelle réforme paramétrique reculant elle aussi de 2 nouvelles années l'âge légal de départ en retraite.

Cette mesure dogmatique ne permet même pas d'atteindre le prétexte officiel d'équilibre des comptes. Certes, le léger déficit diminuerait de moitié (sans disparaître) dans l'immédiat, mais augmenterait dès 2030 car 2 ans de travail supplémentaires renchérissent nécessairement les pensions... Nul doute que, dans leurs têtes, cela justifierait un nouveau recul de l'âge de départ !

Comme une ultime provocation, le premier décret d'application est intervenu le 4 juin, 2 jours avant la dernière grande manifestation du 6 juin, et a mis en application la mesure emblématique de la réforme : le passage de 62 à 64 ans de l'âge de départ. Sont intervenus ensuite durant l'été de nombreux décrets appliquant les autres mesures régressives de cette contre-réforme honnie et rejetée et qui sont détaillées dans cette brochure.

Mais ce que la loi fait, une même loi peut le défaire : le combat continue !
Retraite à 60 ans !

Les 31 décrets d'application de la loi qui devaient paraître avant le 1^{er} septembre sont parus. En conséquence l'essentiel des modifications apportées par la loi sont entrées en vigueur au 1^{er} septembre 2023. Ce document a pour objet de donner les grandes lignes des principales modifications apportées au système actuel.

La lecture de la loi et de ses décrets nous confirme qu'aucune des inégalités des systèmes de retraite n'est réglée.

L'absurdité d'augmenter l'âge de départ à la retraite. Actuellement près de 30 % des seniors ne sont ni en emploi, ni en retraite. Une situation qui risque de s'aggraver avec le report de l'âge de départ à la retraite. Les nombreux seniors qui finissent leur carrière au chômage ou

en inactivité vont rester deux ans de plus inscrits à Pôle emploi (et demain à France Travail) ou à ne percevoir que les minima sociaux. Cette mesure va également augmenter le chômage des jeunes dont 9 sur 10 ne trouvent un emploi qu'en remplacement d'un-e retraité-e et pénaliser tout particulièrement les femmes qui ont des carrières plus courtes que celles des hommes.

Les inégalités devant l'espérance de vie. À 35 ans, l'écart d'espérance de vie entre un ouvrier et un cadre est de 6,4 ans pour les hommes et 3,2 ans pour les femmes. Ces écarts sont stables depuis 25 ans. Toutefois la progression de l'espérance de vie diminue, elle n'est plus que d'un mois par an environ, contre un trimestre précédemment. À cela s'ajoutent les inégalités sociales face à la mort. Le risque de mourir plus tôt pour les hommes comme pour les femmes, est plus élevé pour les ouvriers que pour les cadres. Ainsi un homme de 35 ans a 13 % de risque de mourir avant 60 ans s'il est ouvrier, contre 6 % s'il est cadre (respectivement 5 % et 3 % pour une femme). Parmi les hommes, un ouvrier sur deux n'atteindrait pas 80 ans, contre un cadre sur trois. Ceci s'explique par les conditions de travail et les conditions de vie.

Et les inégalités de pension entre les femmes et les hommes ?

Elles vont perdurer car il n'est toujours pas question de s'attaquer aux inégalités de salaires, ni d'améliorer le taux d'activité des femmes. La pénibilité des métiers féminins est toujours ignorée, de très nombreuses femmes vont continuer à percevoir des retraites de misère compte tenu de carrières hachées le plus souvent à temps partiel, de leurs faibles salaires, du maintien de la décote ...

La prise en compte de la pénibilité ? Selon un sondage Ifop, 86 % des salariés déclarent souffrir de troubles musculo-squelettiques (TMS), selon la médecine du travail, 61 % des salariés (13,6 millions) sont « *exposés à un ou plusieurs facteurs de pénibilité lors de la semaine précédant leur visite médicale* » ... et seulement 1,1 % des nouveaux retraité-es (11 000) partent plus tôt en retraite avec une reconnaissance de la pénibilité ! Le gouvernement prétend que 60 000 salarié-es supplémentaires bénéficieraient du compte chaque année, la goutte d'eau grossit mais reste dérisoire. Les nouvelles mesures apportées par la loi restent ponctuelles sans cohérence et sans cohésion entre elles et qui sont le signe de l'échec d'une vraie politique de prévention des risques dans les entreprises et du non-respect par les employeurs de leurs obligations en

la matière qui sont d'évaluer les risques et de les prévenir pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleuses et des travailleurs.

Réduire les dépenses ? Peut-être mais cela reste à prouver. Une certitude, c'est que d'autres dépenses vont augmenter et notamment celles de l'assurance chômage et des minimas sociaux. La hausse de « l'emploi » d'environ 300 000 seniors devrait augmenter le nombre de seniors « sans emploi ni retraite » de 200 000. La DREES¹ prévoit une augmentation de 100 000 allocataires des minima sociaux (RSA, AAH, ASS²), et de 80 000 chômeurs indemnisés. Selon la DREES et la DARES³, les dépenses sociales augmenteraient de 4,88 milliards, à déduire des faibles économies réalisées par les caisses de retraite. Globalement, pour l'ensemble de la société, les comptes ne sont pas bons.

Rappelons également que le gouvernement **a refusé de discuter des multiples façons d'augmenter les recettes** : hausse des cotisations (+14 € par mois au niveau du SMIC, à partager entre parts patronales et salariale, ce qu'une majorité de la population accepte – ou augmenter les cotisations pour les seuls hauts revenus) ; augmenter les salaires des femmes au niveau de ceux des hommes (gain de 30 milliards par an) ; augmenter de 5% les salaires du privé (9 milliards) ; embaucher 400 000 hospitalier-e (5 milliards) ; faire cotiser intéressement et participation, voire les dividendes ; adapter le travail pour maintenir les seniors en emploi ; récupérer les 90 milliards d'euros de « niches sociales » selon l'observatoire de la justice fiscale, niches sociales constituées de l'ensemble des allègements généraux et ciblés de cotisations sociales patronales qui représentent un manque à gagner de plus de 18 milliards pour la branche vieillesse. Il faut mettre fin à ces exonérations de cotisations sociales...

1. Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques

2. Revenu de solidarité active, Allocation adultes handicapés, Allocation de solidarité spécifique

3. La direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

Ce qu'il faut retenir

1. Le recul de l'âge de départ en retraite de 62 à 64 ans
2. L'allongement de la durée de cotisation pour partir à taux plein
3. La fermeture de 4 régimes spéciaux
4. Les mesures pour les mères de famille
5. L'accès à la retraite progressive est généralisé
6. La revalorisation des petites pensions
7. Les évolutions de l'allocation de solidarité des personnes âgées (ASPA)
8. La création de l'assurance vieillesse des aidants (AVA)
9. Le cumul emploi-retraite crée des droits
10. Les mesures concernant les fonctionnaires
11. Le rachat de trimestres est étendu
12. Les mesures relatives à la pénibilité et la prévention de l'usure professionnelle

+ Qu'en dit et prévoit le COR ?

+ Les principales revendications de Solidaires

1. Le recul de l'âge de départ en retraite de 62 à 64 ans

Ce recul concerne en premier les personnes nées entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1961 qui ne pourront pas partir en retraite avant 62 ans et 3 mois.

Ça recule très vite ensuite, la génération 1962 partira à 62 ans et 6 mois. Puis chaque génération suivante subit un recul de 3 mois : 1963 à 62 ans 9 mois ; 1964 à 63 ans ; 1965 à 63 ans 3 mois ; 1966 à 63 ans 6 mois ; 1967 à 63 ans 9 mois ; 1968 et les générations suivantes à 64 ans.

Tous les régimes de retraite sont concernés.

Plusieurs cas de départs anticipés¹ sont possibles :

Pour carrières longues

4 nouvelles bornes d'âge sont prévues :

- Un début d'activité avant 21 ans permettra de partir à 63 ans.
- Avant 20 ans, un départ à 62 ans mais avec une application progressive selon l'année et le mois de naissance : entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 août 1963 : 60 ans ; entre le 1^{er} septembre et le 31 décembre 1963 : 60 ans et 3 mois ; en 1964 : 60 ans et 6 mois ; 1965 : 60 ans et 9 mois ; 1966 : 61 ans ; 1967 : 61 ans et 3 mois ; 1968 : 61 ans et 6 mois ; 1969 : 61 ans et 9 mois.
- Avant 18 ans, un départ à 60 ans.
- Avant 16 ans, un départ à 58 ans.

Pour chacune d'elles, il faut justifier de 4 ou 5 (selon le cas) trimestres de cotisation.

Les trimestres acquis au titre l'AVPF (assurance vieillesse du parent au foyer) et de l'AVA (assurance vieillesse des aidants) seront pris en compte pour la retraite anticipée pour carrière longue dans la limite de 4 trimestres.

Un assouplissement est prévu pour les personnes qui pouvaient partir en retraite anticipée pour carrières longues avant le 1^{er} septembre 2023 et qui ne le pourraient plus après, à cause de l'augmentation de la durée d'assurance requise.

Les personnes nées entre le 1^{er} septembre 1961 et le 31 décembre 1963, qui ont travaillé pendant 5 trimestres avant 20 ans et qui, avant le 1^{er} septembre 2023, ont cotisé pendant toute la durée d'assurance

1. Circulaire CNAV 2023 – 14 10 juillet 2023.

requisse avant la loi (42 ans) peuvent demander leur retraite anticipée, à compter du 1^{er} septembre 2023, dans les conditions d'avant la loi retraite.

Exemple : la génération 1963 qui avait le droit à une retraite anticipée en 2023 en ayant cotisé 42 ans pourra partir, sans subir la durée imposée de 42 ans et 6 mois à leur génération.

Pour incapacité permanente liée à un accident du travail (AT) ou une maladie professionnelle (MP)

Le départ pourra se faire :

- à 60 ans si le taux d'incapacité permanente (IP) est d'au moins 20 % ;
- à 62 ans pour un taux d'IP compris entre 10 et 19 %.

Ce dispositif concerne les personnes victimes d'un AT ou d'une MP.

Pour inaptitude et invalidité

La loi maintient un départ à 62 ans pour :

- les salarié-es mis à la retraite pour inaptitude au travail ;
- les bénéficiaires d'une pension d'invalidité ;
- les bénéficiaires de l'allocation adultes handicapé (AAH) reconnus inaptes au travail ;
- les assuré-es qui ont un taux d'IP au moins égal à 50 % reconnu par la commission départementale d'aide aux personnes handicapées.

Pour les titulaires de l'AAH, il est prévu une information six mois avant l'âge de passage en retraite, sur la transformation de l'AAH en retraite, ainsi que sur la possibilité de s'opposer par écrit à cette transformation, 4 mois avant d'atteindre leurs 62 ans.

Les assurés indemnisés au titre d'une incapacité permanente d'au moins 10 % sont informé-es à 59 ans de l'existence d'une retraite anticipée pour incapacité permanente.

Pour les assuré-es inaptes, l'âge d'obtention de l'ASPA (allocation de solidarité aux personnes âgées) est désormais fixé à 62 ans, et non plus à l'âge légal.

Pour handicap

L'âge de départ à la retraite anticipée pour les personnes reconnues comme travailleurs et travailleuses handicapé-es est maintenu à 55 ans. Par ailleurs le taux d'incapacité qui permet une validation rétroactive des trimestres en situation de handicap est abaissé de 80 % à 50 %, à condition d'avoir cotisé un certain nombre de trimestres en étant handicapé (ce nombre est déterminé par l'année de naissance).

Pour les « catégories actives » de la fonction publique

Aides-soignantes, pompiers, policiers, contrôleurs aériens... devront travailler globalement deux années de plus qu'aujourd'hui : les catégories actives subissent un recul de l'âge de départ de 57 à 59 ans (le recul progressif commence pour la génération née à partir du 01/09/1966 et se termine pour celle de 1973) et les catégories super actives de 52 à 54 ans (recul progressif pour la génération née entre 01/09/1971 et 1978).

Décrets 2023-435 et 2023-436 du 3 juin 2023 et circulaire de la CNAV du 10 juillet 2023 sur les carrières longues.

2. L'allongement de la durée de cotisation pour partir à taux plein

La loi Touraine-Hollande avait programmé à 2035 l'obligation de cotiser pendant 43 ans pour toucher une retraite à taux plein (sans décote). Les décrets accélèrent cette loi, ils augmentent la durée de cotisation d'un trimestre par an, au lieu d'un trimestre tous les trois ans.

Les premières personnes concernées sont celles nées entre le 1^{er} septembre et le 1^{er} décembre 1961, elles devront cotiser un trimestre de plus soit 42 ans et 3 mois. Ensuite, la génération 1963 devra cotiser 42 ans et 6 mois, la génération 1964, 42 ans et 9 mois, et la génération 1965, 43 ans.

Les personnes qui n'ont pas travaillé assez longtemps devront attendre l'âge de 67 ans, comme aujourd'hui, pour partir en retraite sans décote.

3. La fermeture de 4 régimes spéciaux

Les régimes des clercs et employés de notaires, des personnels de la RATP, des Industries électriques et gazières et de la Banque de France sont fermés aux nouveaux entrants.

Les salarié-es de ces différents secteurs, recruté-es après le 1^{er} septembre 2023, seront désormais affilié-es au régime général pour leur retraite de base et au régime complémentaire Agirc-Arrco.

Quant aux salarié-es en place avant cette date, ils et elles resteront rattaché-es à leur régime spécial.

Toutefois les modifications apportées à l'âge de départ à la retraite, à la durée d'assurance et aux carrières longues leur sont applicables.

Ces régimes resteront ouverts pour les autres risques de sécurité sociale.

À noter que d'autres régimes spéciaux, comme ceux des parlementaires, de la Comédie française, de l'Opéra de Paris, des marins ne sont pas concernés par la réforme.

Décrets 2023-689, 2023-690, 2023-691, 2023-692, 2023-693 du 28 juillet 2023

4. Les mesures pour les mères de famille

Création d'une surcote parentale

La pension de retraite de base des mères (et des pères) peut augmenter de 1,25 % par trimestre supplémentaire travaillé entre 63 et 64 ans, de 2,5 % pour deux trimestres et jusqu'à 5 % pour une année entière, à condition d'avoir une carrière complète un an avant l'âge légal de départ et d'avoir au moins un trimestre de majoration au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation de l'enfant.

Commentaire : cela ne compense pas la perte, pour les mères, d'une importante partie des trimestres acquis au titre de la maternité.

Prise en compte des IJ maternité versées avant 2012

Les indemnités journalières versées pendant les congés de maternité qui ont débuté avant le 1^{er} janvier 2012 seront désormais prises en compte dans le salaire de base servant au calcul de la pension sur une base forfaitaire.

Majoration « éducation » ou « adoption » pour les mères

Alors que la majoration de 4 trimestres d'assurance pour chaque enfant au titre de son éducation durant les quatre ans suivant sa naissance ou son adoption est attribuée entièrement à l'un des 2 parents ou répartie entre les 2, la loi prévoit de garantir un minimum de 2 trimestres à la mère. Ces dispositions sont également applicables à la majoration « adoption » de 4 trimestres au titre de l'incidence sur la vie professionnelle de l'accueil de l'enfant.

5. L'accès à la retraite progressive est généralisé

L'âge d'ouverture de ce droit est progressivement relevé au même rythme que le calendrier prévu pour le relèvement de l'âge légal de départ pour atteindre 62 ans en 2030 (pour les salarié-es né-es à compter du 1^{er} janvier 1968).

La durée d'assurance exigée n'est pas modifiée, l'assuré-e doit avoir validé au moins 150 trimestres dans un ou plusieurs régimes d'assurance vieillesse. La quotité de travail à temps partiel reste comprise entre 40 % et 80 % d'un temps plein.

Le dispositif de retraite progressive est étendu aux régimes spéciaux, professions libérales et avocats, fonctionnaires et agent-es contractuel-les de la fonction publique. Les assuré-es titulaires d'une pension d'invalidité pourront également en bénéficier.

La fraction de pension versée sera égale à la différence entre « 100 % et la quotité de travail à temps partiel », c'est-à-dire égale au minimum à 20 % pour une activité professionnelle à 80 % d'un temps plein.

La demande de retraite progressive doit être adressée² à l'employeur 2 mois au moins avant la date envisagée, l'employeur y répondra dans le même délai. L'absence de réponse vaut accord. Toutefois l'employeur peut s'y opposer s'il estime que la durée de travail demandée est « incompatible avec l'activité de l'entreprise ». Dans ce cas il doit motiver sa décision par écrit.

Le travail pendant la durée de la période de préretraite améliore maintenant la retraite.

Commentaires : le dispositif actuel concerne très peu de personnes, seulement 24 237 retraité-es au 31 décembre 2022, soit 0,2 % (chiffres donnés par la Caisse nationale d'assurance vieillesse en février 2023)

Décrets 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023

6. La revalorisation des petites pensions

Contrairement à ce qui avait été annoncé la loi n'accorde pas une retraite minimale de 1 200 € à tous les retraité-es, mais revalorise de 100 €³ par mois le minimum contributif (Mico). Le Mico est une majoration de la retraite qui permet de verser aux assuré-es du régime général qui ont cotisé toute leur carrière sur des faibles salaires une retraite minimale. Il est composé d'un minimum de base et d'un minimum majoré selon que la durée de cotisation est inférieure ou égale à 120 trimestres. Au 1er janvier 2023 le montant mensuel de base est égal à 684,14 € et celui du majoré est de 747,57 €.

Il est donc faux de prétendre que « aucune pension ne pourrait être in-

2. Par lettre recommandée avec accusé de réception.

3. 25 € au titre du minimum de base et 75 € au titre de la majoration.

férieure à 1 200 euros net». La personne ayant une pension inférieure à 1 100 € n'atteindra pas les 1 200 €. Il faut souligner que le minimum de pension est légèrement supérieur au seuil de pauvreté actuellement de 1 130 euros.

En outre, les 1 200 € ne sont accordés qu'à une double condition : avoir liquidé sa pension de retraite au taux plein (soit par la durée d'assurance, soit par l'âge à 67 ans), avoir travaillé en permanence à temps complet et avoir touché au moins le SMIC pendant toute cette durée, ce qui élimine les personnes ayant été à temps partiel avec un petit salaire.

Sur les 17 millions de retraité-es, 5,7 millions touchent une pension inférieure à 1 200 € mais seulement 1,7 millions dont $\frac{3}{4}$ de femmes seront concernés par une revalorisation de leur retraite allant de 0 à 100 € (en moyenne, 50 € pour les retraité-es actuel-les et 33 € pour les nouveaux et nouvelles), dont 125 000 percevraient une revalorisation complète de 100 €.

Les 1 200 € concerneront 250 000 retraité-es en 2023 puis 10 000 à 20 000 nouvelles personnes chaque année... moins celles qui décèderont.

Les trimestres acquis au titre l'AVPF (assurance vieillesse du parent au foyer) et de l'AVA (assurance vieillesse des aidants) seront pris en compte dans la durée de cotisation dans la limite de 24 trimestres tous régimes confondus.

Le minimum de pension ne sera plus indexé sur l'inflation, mais sur le Smic au 1^{er} janvier de chaque année afin d'être égal à 85 % du SMIC net.

7. Les évolutions de l'allocation de solidarité des personnes âgées (ASPA)

Deux modifications sont apportées :

- la condition de résidence en France est portée de 6 à 9 mois ;
- le seuil de récupération sur succession va être porté de 39 000 € à 100 000 €. Ce seuil sera revalorisé chaque année.

8. La création de l'assurance vieillesse des aidants (AVA)

Créée par la loi retraite, l'AVA va regrouper les actuels bénéficiaires de l'assurance vieillesse des parents au foyer⁴ (AVPF) et tous les aidants non pris en compte au titre de l'AVPF comme notamment les personnes qui :

- apportent une aide à une personne adulte en situation de handicap dont le taux d'incapacité permanente (IP) est d'au moins 80 %,
- ont la charge d'un enfant en situation de handicap dont le taux d'IP est d'au moins 80 % et qui n'a pas encore 20 ans (âge pour bénéficier de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé – AEEH),
- ou ayant la charge d'un enfant en situation de handicap qui peut obtenir un complément à l'AEEH.

À noter qu'il ne sera plus nécessaire que l'aidant vive avec la personne aidée ou qu'il justifie d'un lien de parentalité.

L'AVA va permettre de valider des trimestres au titre de l'interruption ou de la réduction d'activité des aidants d'enfants ou d'adultes en situation de handicap ou de personnes âgées en perte d'autonomie.

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

9. Le cumul emploi-retraite crée des droits

Le cumul emploi-retraite intégral ouvre désormais droit à une seconde pension en contrepartie des cotisations versées pendant cette période. Son montant sera plafonné à 5 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Décrets 2023-751 et 2023-753 du 10 août 2023

10. Les mesures concernant les fonctionnaires

Plusieurs des mesures concernant les salarié-es du privé vont s'appliquer aux fonctionnaires comme :

- le recul de l'âge de départ à la retraite ;
- l'allongement de la durée de cotisation ;
- les conditions de cumul emploi-retraite ;

4. Les bénéficiaires de l'allocation journalière de présence parentale ou de proche aidant ou d'un congé de proche aidant...

- la mise en place d'une retraite progressive (circulaire du 6 septembre 2023 pour les fonctionnaires d'Etat) ;
- la création d'un Fonds d'usure professionnelle pour les secteurs hospitalier et médicosocial.

11. Le rachat de trimestres est étendu

Les périodes de stages pratiques d'insertion dans l'emploi dont les cotisations sociales étaient prises en compte par l'État seront validées. Cela concerne les différents dispositifs ayant existé entre 1977 et 1992 comme les travaux d'utilité collective, les stages d'initiation à la vie professionnelle... Les périodes d'affiliation à l'AVPF et à l'AVA seront désormais prises en compte comme des trimestres cotisés pour le calcul du minimum de pension dans la limite de 24 trimestres tous régimes confondus. Le rachat de trimestres à coût réduit sera possible jusqu'à l'âge de 40 ans au titre des études supérieures (4 au maximum) ou de 30 ans au titre des stages en entreprise.

12. Création d'une pension d'orphelin

Sur le modèle de la Fonction publique, il est créé une pension d'orphelin pour les enfants dont les parents affiliés au régime général sont décédés, disparus ou absents.

Son montant sera égal à 54 % de la pension principale dont bénéficiait ou aurait bénéficié chaque parent décédé avec un minimum de 100 € par mois par parent décédé.

Elle sera versée jusqu'à 21 ans ou 25 ans si les revenus du bénéficiaire ne dépassent pas 55 % du Smic et sans condition d'âge pour les orphelins qui ont un taux d'incapacité d'au moins 80 %.

13. Les mesures relatives à la pénibilité et la prévention de l'usure professionnelle

13.1 Les évolutions du Compte professionnel de prévention (C2P)

Les seuils d'exposition sont abaissés pour le travail de nuit (100 nuits/an au lieu de 120) et le travail en équipes successives (30 nuits/an au lieu de 50) mais pas ceux des autres facteurs de risques.

L'acquisition de points est plus rapide pour les salarié·es exposé·es à plusieurs risques : 1 point acquis par trimestre et par facteur de risques. Aujourd'hui le rythme est de 8 points par an ou 2 par trimestre quel que soit le nombre de facteurs de risques.

Le plafond de points (actuellement 100) qu'il est possible d'acquérir tout au long de sa carrière est supprimé.

La valeur du point pour la formation et le temps partiel est revalorisée :

- Un point du C2P donnera droit à un abondement du compte personnel de formation (CPF) de 500 € au lieu de 375 €. Cela permettra de financer une formation professionnelle afin d'accéder à un emploi moins exposé ou non exposé aux risques professionnels.
- Et dix points permettront à tout titulaire d'un C2P de bénéficier de l'équivalent d'un mi-temps pendant 4 mois au lieu de 3 mois jusqu'ici.

Les 20 premiers points du C2P ne seront plus réservés uniquement aux formations, ils pourront servir au financement d'un projet de reconversion professionnelle.

L'utilisation du C2P pour passer à temps partiel avant 60 ans est plafonné à 80 points.

Le C2P pourra servir à financer un congé de reconversion professionnelle sans perte de rémunération

Les victimes d'AT-MP avec un taux d'incapacité supérieur ou égal à 10 % verront leur CPF abondé de 7 500 € maximum.

13.2. Création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle

Ce fonds est destiné à financer des actions de prévention, de formation et de reconversion des salarié·es particulièrement exposé·es aux risques dits ergonomiques (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques). Doté d'1 milliard d'euros sur le quinquennat, sa gestion est confiée à la commission des accidents du travail et des maladies professionnelles (CATMP) où siègent des représentant·es des salarié·es et des employeurs. Son financement sera assuré par la branche AT/MP.

Les métiers ou activités concernées

Le gouvernement a inventé la notion de « risques ergonomiques » pour des métiers exposés à des facteurs de pénibilité mais qui ont été retirés en 2017 du compte professionnel de prévention, il s'agit des postures pénibles, des vibrations mécaniques et des manutentions manuelles de charges.

La loi ouvre la possibilité aux branches professionnelles de négocier (dans le délai de 2 mois de la publication de la loi) des listes de métiers ou activités particulièrement exposés aux facteurs ergonomiques, listes qui permettront ensuite à la CATMP d'établir les orientations du fonds pour cibler l'affectation des crédits. Seuls des accords de branche ou des accords interbranches peuvent établir ces listes.

Il faut souligner que les branches n'ont aucune obligation de négocier des accords.

C'est la branche AT-MP, qui établira une cartographie des métiers exposés à ces facteurs de risques à partir des listes établies par les branches. En cas d'absence de liste ou d'incohérences, la CATMP complètera la cartographie.

Le fonds va permettre de financer :

1. Des entreprises pour qu'elles mettent en place des mesures visant à réduire l'exposition des salarié-es aux risques suivants : port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations mécaniques.
2. Des organismes de branche pour le financement d'actions de prévention.
3. France Compétence pour le financement de projets de transition professionnelle.

Commentaires

Les mesures relatives au C2P ressemblent vraiment à du bricolage, à du saupoudrage pour dire qu'on a traité le problème de la pénibilité :

- Seuls les seuils de 2 facteurs de pénibilité ont été revus à la baisse, pourquoi pas les autres ? Par ailleurs l'existence de seuils conduit à exclure des salarié-es qui se trouvent juste en dessous.
- Les 4 autres critères exclus en 2017 (manutentions manuelles, postures pénibles, vibrations mécaniques et Agents Chimiques Dangereux -ACD) ne sont pas réintégrés mais seront concernés par le fonds d'1 milliard sauf l'exposition aux ACD !

Au passage le gouvernement crée une nouvelle appellation de risques dits « ergonomiques » (les ergonomes apprécieront) alors qu'en fait il s'agit de risques professionnels au même titre que d'autres qui peuvent avoir des conséquences sérieuses sur la santé du fait d'accidents ou de maladies professionnelles encore appelés troubles musculosquelettiques (TMS).

Or les TMS représentent 86 % des maladies professionnelles indemnisées et peuvent être très invalidantes voire conduire à l'exclusion de

l'emploi. On comprend mieux pourquoi on a exclu ces 3 facteurs de pénibilité du compte professionnel de prévention.

- Sur le droit à reconversion on peut s'interroger sur le fait que cela passe par la loi retraites alors que cela devrait relever normalement de la prévention des risques comme cela est prévu par la loi (accord ou plan d'action).
- Sur la création du fonds d'1 milliard, difficile de comprendre son usage à des actions de sensibilisation, de prévention ou de reconversion réservé à quelques métiers (ports de charges lourdes, postures pénibles, vibrations) et son articulation avec les moyens déjà mis en œuvre par la branche AT/MP.

Enfin il faut également rappeler tout ce qui a été supprimé ces dernières années pour alléger et réduire les prétendues contraintes pesant sur les entreprises.

Le compte personnel de prévention de la pénibilité (C3P) était financé par 2 cotisations patronales avec un rendement attendu de 600 millions en 2020, 1,7 milliards en 2030. Un fonds de gestion chargé du financement du compte personnel avait été créé.

Ces 2 dispositifs ont été supprimés en 2017 et le financement a été transféré à la branche AT/MP.

Ce ne sont pas les quelques mesurette qui vont modifier l'appréciation de la Cour des comptes⁵ : *« De plus, la logique du compte était double : compenser les effets de la pénibilité pour les travailleurs, une logique de réparation, mais aussi inciter les employeurs à réduire l'exposition de leurs salariés à la pénibilité en faisant peser sur eux une cotisation spécifique. Or, cette ambition a été abandonnée dès 2017 : le dispositif n'a donc plus aucune vertu de prévention. Résultat d'un compromis, le compte professionnel de prévention (C2P) dans ses modalités actuelles n'est pas à la hauteur des objectifs qui lui étaient assignés, dans un contexte où l'âge de départ en retraite recule par ailleurs ».*

Par ailleurs les pouvoirs publics n'ont cessé de supprimer des outils essentiels pour tracer l'exposition des salarié-es aux risques professionnels : suppression de la fiche et de l'attestation d'exposition aux ACD en 2012, de la fiche pénibilité en 2015, de la fiche exposition aux rayonnements ionisants en 2018-2016 et suppression de la surveillance médicale renforcée de salarié-es exposé-es à certains risques en 2018.

5. Les politiques publiques de prévention en santé au travail dans les entreprises, décembre 2022.

Qu'en dit et prévoit le COR ?

Le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) ne peut pas encore analyser les conséquences d'une « réforme » des retraites dont tous les éléments ne sont pas encore précisés, mais son **rapport** annuel « Évolutions et perspectives des retraites » du 22 juin commence à montrer quelques effets de cette loi :

- **Plus forte diminution de la part des dépenses dans les richesses produites (PIB)**, ce qui aurait notamment pour effet de diminuer le niveau de vie par rapport à celui de l'ensemble de la population : d'un niveau comparable aujourd'hui, il chuterait entre 75,4 % et 87,7 % de celui des actifs.

Traduction de Solidaires : de plus en plus de retraité-es (18 millions aujourd'hui et + 0,7 million chaque année) vont devoir se partager de moins en moins de part de PIB (avec la réforme, elle baisserait de 13,7 % du PIB en 2022 à 13,5 % en 2030). D'ici 2070, par rapport aux actifs, les pensions baisseraient d'1/3 et le niveau de vie d'1/4, tandis que le taux de remplacement (pension par rapport à l'ancien salaire) passerait de 50,4 % actuellement à 40 %. Le niveau de vie retrouverait son niveau de 1980, époque où les personnes en retraite étaient bien pauvres.

- **Diminution du déficit des systèmes de retraite en 2023** (le déficit serait de 6 milliards d'euros, soit 0,2 % du PIB au lieu de 0,4 % avant la « réforme »)... et peu d'évolution financière à plus long terme et même une augmentation des dépenses car la pension versée en moyenne connaîtrait une très légère hausse (bien inférieure à celle des actifs, ce qui provoquera un décrochage).

La réforme diminue les droits des retraité-es et donc le déficit, qui n'est pas supprimé alors que c'était l'objectif phare, l'argument du gouvernement pour justifier les 64 ans. Le recul de l'âge de départ n'est pas la solution... qui était de toute façon programmé. Les précédentes «réformes», notamment les 43 ans de cotisation, repoussaient de fait le départ à 64 ans en 2037. Avec la loi, les 64 ans arriveraient «seulement» 6 ans plus tôt, en 2031, ce qui ne correspond pas à l'objectif affirmé d'équilibrer les comptes.

La vraie politique du gouvernement apparaît clairement : baisser les dépenses publiques de retraite, inciter les seniors qui le peuvent à travailler plus longtemps... et remettre en cause les acquis de la retraite, paupériser les retraité-es «improductifs».

▪ **Baisse de la durée de retraite** : la génération 1968 va subir à plein la «réforme» et passera deux ans de retraite en moins que celle de 1950.

L'augmentation de l'espérance de vie ne profite pas à la retraite. Le recul de l'âge de départ en retraite dépasse la faible augmentation de l'espérance de vie. Le faux argument «on vit plus longtemps, il faut travailler plus longtemps» tombe de lui-même.

▪ **Autre politique efficace possible pour équilibrer les comptes** : le COR énumère ce qu'il faudrait faire pour équilibrer les comptes durablement en agissant sur un seul levier, dans le scénario d'une croissance de 1 % :

- reculer l'âge de départ à 64,2 ans en 2030 et 65,6 en 2050 ;
- diminuer la pension : actuellement à 50 % du salaire, elle devrait baisser à 49,1 % en 2030, 40,3 % en 2050, 37,5 % en 2070 ;
- augmenter les cotisations de 0,5 point en 2030 et 1,7 point en 2050.

LES REVENDICATIONS DE SOLIDAIRES

La retraite à 60 ans, c'est possible !

Pour une véritable réforme des retraites qui transforme la société pour le bien-être de la population, à commencer par les travailleurs-euses, Solidaires revendique notamment :

- La retraite à 60 ans pour toutes et tous avec 37,5 annuités, sans décote.
- 5 ans de départ anticipé sur cet âge légal pour pénibilité.
- Pas de retraite ni d'indemnité chômage en dessous du SMIC porté à 1700 euros.
- L'intégration des retraites complémentaires dans le régime de base de retraites.
- L'augmentation des cotisations sociales patronales et la suppression de l'ensemble des exonérations de cotisations sociales (75 Milliards d'€ en 2019) sans compter les impôts supprimés ou plafonnés pour les très riches (ISF, impôts de productions...).
- L'instauration d'une cotisation sociale sur les dividendes.
- Une véritable égalité salariale entre les femmes et les hommes.
- Une semaine à 32 h sans perte de salaire ni flexibilité (partage du travail).
- Des embauches massives dans les services publics et les secteurs écologiques.

Union
syndicale
Solidaires

