



S'ENGAGER POUR CHACUN
AGIR POUR TOUS

CIRCULAIRE AUX ORGANISATIONS

N°02 du 13 janvier 2023

Destinataires :

- .Bureau national
- .Fédérations
- .URI
- .UD
- .Secrétaires confédéraux

Réforme des retraites Décryptage des annonces du gouvernement

La Première ministre a présenté ce 10 janvier le contenu du projet de réforme des retraites.

La CFDT considère néanmoins que ce projet de réforme est globalement injuste. Il est injuste principalement parce qu'il fait reposer **l'effort uniquement sur les seuls travailleurs**, et **l'augmentation de l'âge légal a pour effet de l'accentuer sur certains d'entre eux**. Il s'agit de tous les travailleurs qui justifieront de la durée requise pour le taux plein avant l'âge légal, y compris dans le cadre du dispositif de retraite anticipée pour carrière longue.

Inversement, **les efforts demandés aux employeurs**, notamment en matière d'emploi des seniors et de prise en compte de la pénibilité **sont très insuffisants**, voire cosmétiques.

La CFDT s'est engagée dans la concertation parce que c'est notre travail de syndicaliste d'obtenir tout ce qu'il est possible d'obtenir. Cet engagement dans la concertation a été utile. Ainsi, tout en refusant le report de l'âge légal, **la CFDT a obtenu des avancées :**

- Sur la pénibilité et l'usure professionnelle : amélioration des droits du C2P pour la prise en compte de la pénibilité, accès plus facile à l'anticipation pour l'invalidité et l'inaptitude, amélioration du dispositif de l'active dans la fonction publique ;
- Sur la retraite progressive : extension à la fonction publique et justification obligatoire de l'employeur en cas de refus ;

- Sur la prise en compte de certains congés parentaux pour la carrière longue et le minimum de pension ;
- Sur les minima de pension : augmentation de 100 € pour à un objectif de 85% du SMIC pour les nouveaux retraités à carrière complète ;
- Sur les carrières hachées : prise en compte des périodes d'aidance ou de « travaux d'utilité collective ».

Bien évidemment, on est encore **loin du compte** et il faut parfois **regarder les détails** pour avoir **une juste appréciation** de ce qui est proposé. C'est ce que propose de faire la présente circulaire.

Précision de lecture :

- En **rouge**, les mesures négatives
- En **bleu**, les mesures de maintien de la situation actuelle
- En **vert**, les avancées obtenues

ATTENTION : il s'agit d'un décryptage sur la base du dossier de presse du gouvernement. Ce n'est pas un texte législatif. Il manque parfois de précisions et il y a certains points qui sont encore flous pour la CFDT. Des informations nous parviennent au fur et à mesure. La CFDT communiquera selon ce rythme. Un dossier plus complet sera partagé lorsque le projet de loi sera connu.

1. Les mesures d'âge et de durée

La réforme repose sur les mécanismes suivants :

- **Augmentation de l'âge d'ouverture des droits (ou âge légal) de 3 mois par an pendant huit ans.**

Concrètement : A la fin de l'année 2023, l'âge légal sera de 62 ans et 3 mois. Il sera de 63 ans et 3 mois en 2027 et de 64 ans en 2030.

Pour la CFDT : Les personnes qui justifieront de la durée requise pour le taux plein avant l'âge légal devront obligatoirement atteindre l'âge légal pour partir en retraite. Elles vont cotiser plus longtemps mais le devront sans pouvoir bénéficier de la surcote (qui est un bonus accordé aux personnes qui continuent de travailler au-delà du taux plein mais à condition d'avoir atteint l'âge légal). Inversement, les personnes qui ont commencé à travailler plus tard, qui obtiennent leur taux plein après l'âge légal et qui continuent de travailler, toucheront le bonus de la surcote dans les mêmes conditions qu'aujourd'hui. Le projet du gouvernement prévoit des aménagements pour les carrières longues (cf. ci-après) mais ils ne concerneront que les personnes capables de répondre aux critères, notamment en matière de durée cotisée.

- **Accélération de l'allongement de la durée requise pour l'obtention du taux plein** : selon la loi Touraine de 2014, la durée requise pour le taux plein devait augmenter d'un trimestre tous les trois ans jusqu'à 172 trimestres (soit 43

années) ; le gouvernement veut modifier ce rythme et le faisant passer d'un trimestre tous les ans et toujours jusqu'à 172 trimestres

Concrètement : Les personnes nées entre 1961 et 1963 doivent aujourd'hui justifier de 168 trimestres ; entre 1964 et 1966 de 169 trimestres, etc. jusqu'à 172 trimestres pour la génération 1973. Demain, selon le projet du gouvernement, ce sera 169 trimestres pour la génération 1962, 170 pour la génération 1963, etc. jusqu'à 172 trimestres pour la génération 1965. Plus précisément, pour les personnes nées entre 1961 et 1972, la durée requise pour le taux plein augmentera de 1, 2 ou 3 trimestres selon la génération concernée.

- **Maintien de l'âge d'annulation de la décote à 67 ans** : normalement, l'âge d'annulation de la décote est fixé à 5 ans au-dessus de l'âge légal. Toutefois, au lieu de le reporter à 69 ans, le gouvernement a décidé de le laisser à 67 ans. Pour la CFDT, le maintien de cet âge à 67 ans était un impératif minimal.

Pour la CFDT : cette mesure favorise les personnes qui n'ont pas leur durée requise pour le taux plein à 67 ans. Cela concerne deux catégories très différentes de personnes : celles qui ont commencé à travailler tard et celles qui ont des carrières hachées.

2. La retraite anticipée pour carrière longue

Le dispositif « Carrière longue » est un dispositif complexe. Voici un bref rappel. **Aujourd'hui**, le dispositif est organisé en deux étages :

- Une personne qui a commencé à travailler **avant 16 ans** peut partir à **58 ans** si elle justifie en cotisation de la durée requise pour le taux plein ET de deux années de cotisations supplémentaires ;
- Une personne qui a commencé **avant 20 ans** peut partir à **60 ans** si elle justifie d'une durée de cotisation équivalent à celle requise pour le taux plein, sans année de cotisation supplémentaire.

Dans son projet, le gouvernement veut créer trois étages au dispositif en modifiant les paramètres :

- Conservation d'un droit à départ anticipé à **58 ans** pour les personnes ayant commencé à travailler **avant 16 ans** mais **en diminuant le nombre d'années de cotisation supplémentaire** de deux à une seule ;
- Maintien d'un droit à départ à **60 ans** pour les personnes ayant commencé à travailler **avant 18 ans** (contre 20 ans aujourd'hui) mais **en augmentant la durée de cotisation requise d'une année supplémentaire** (ce qui n'était jusqu'à présent pas le cas) ;
- Report de l'anticipation du droit à départ anticipé à **62 ans** (contre 60 ans aujourd'hui) pour les personnes ayant commencé à travailler **avant 20 ans** mais **sans année de cotisation supplémentaire** (comme aujourd'hui).

Pour la CFDT : Le dispositif proposé va dans le bon sens pour les personnes ayant commencé à travailler avant 16 ans (cela concerne très peu de personnes). En revanche, il est plus dur pour les personnes ayant commencé à travailler avant 18 et

20 ans. Le dispositif « carrière longue » crée incontestablement des droits à départ anticipé. Toutefois, même avec ces anticipations de l'âge légal, du fait des durées de cotisations requises, des travailleurs auront leur durée requise pour le taux plein sans pouvoir partir en retraite et sans bénéficier du bonus de la surcote. Le recul de l'âge et la modification des paramètres de « Carrière longue » intensifient ce phénomène. Or, c'est sur cette injustice qu'une partie de la réforme est financée.

En revanche, le projet prévoit que certains congés parentaux seront pris en compte pour un départ anticipé pour carrière longue. Les personnes bénéficiaires de l'allocation vieillesse de parent au foyer (AVPF) pourront faire reconnaître quatre trimestres dans la durée de cotisation requise.

Pour la CFDT : C'est une avancée réelle qui va essentiellement profiter aux femmes.

3. Les autres départs anticipés

En dehors de la retraite anticipée pour carrière longue, il existe d'autres dispositifs. Voici ce que projette le gouvernement à leur sujet :

- **Maintien du départ anticipé pour invalidité et inaptitude à 62 ans au taux plein**
- Pour le départ anticipé au titre de **l'incapacité** :
 - **Maintien du départ anticipé pour incapacité à 2 ans avant l'âge légal**
Concrètement : il y a là une subtilité de langage. La loi prévoit que pour l'incapacité, le départ anticipé est fixé à « deux avant l'âge l'égal ». En ne changeant pas la règle, on a l'impression qu'il y a un maintien de droit. Or, comme l'âge l'égal recule, alors le départ anticipé pour incapacité recule aussi.
 - **Diminution de la durée d'exposition requise de 17 ans à 5 ans**
- Pour le départ anticipé au titre du **handicap** :
 - **Maintien du droit à départ anticipé à 55 ans** ;
 - **Suppression de la condition de la durée de trimestres cotisés** (seule demeure la condition de trimestres validés) ;
 - Simplification de la procédure (le gouvernement ne donne pas de précision)
- **Maintien du droit à départ anticipé à 50 ans pour les travailleurs exposés à l'amiante**

4. Usure professionnelle et pénibilité

Contrairement à la revendication CFDT, **le projet du gouvernement ne prévoit pas la réintégration au sein du C2P des facteurs exclus en 2017** (manutention manuelle de charge, postures pénibles, vibrations mécaniques et agents chimiques dangereux), quand bien même ces facteurs d'expositions sont responsables de 9 maladies professionnelles sur 10. Pour trois de ces quatre facteurs, un autre dispositif est prévu (cf. ci-après).

Le projet du gouvernement prévoit néanmoins des **améliorations sur le dispositif C2P** :

- **Abaissement des seuils pour l'acquisition de points C2P** : de 120 à 100 nuits par an pour la prise en compte du travail de nuit, de 50 à 30 nuits par an pour le travail en équipes successives alternantes

Commentaire : l'abaissement des seuils permet d'intégrer davantage de personnes dans le dispositif

- **Acquisition de points plus rapide en cas de polyexposition** (le gouvernement ne donne pas de précision sur la modalité retenue)
- **Suppression du plafond de l'acquisition de points** (aujourd'hui limitée à 100)

Commentaire : le gouvernement ne précise pas si cela permettra d'aller au-delà de 2 ans d'anticipation. Ce n'était toutefois pas son intention durant la concertation.

- **Création d'une 4^{ème} utilisation des points C2P, à savoir le droit à reconversion** où 60 points permettront de financer une formation de 30 000 euros
- **Augmentation de la valeur du point C2P pour la formation, en le faisant passer de 375€ à 500€**
- **Meilleure prise en compte des trimestres C2P dans le calcul de la retraite**

Commentaire : le gouvernement ne donne pas de précision. Toutefois, lors de la concertation, la CFDT a demandé que les trimestres C2P qui s'ajoutent à la durée cotisée pour la carrière longue soient aussi pris en compte dans le calcul de la retraite, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Ce serait là corriger une erreur de conception.

Si on peut saluer l'amélioration du dispositif du C2P, il faut rappeler que le droit à départ anticipé sera toujours de deux ans avant l'âge légal. Là encore, **si l'âge légal est demain de 64 ans, alors les personnes exposées pourront au mieux partir à 62 ans contre 60 ans aujourd'hui.**

Concernant **les trois facteurs ergonomiques** (manutention manuelle de charge, postures pénibles et vibrations mécaniques), le gouvernement prévoit un dispositif pour mieux cibler les métiers et personnes concernées. Ces personnes bénéficieraient d'un suivi médical renforcé et d'une visite médicale de fin de carrière pour la reconnaissance de l'inaptitude. **Ce n'est donc pas la création d'un dispositif nouveau.** Le suivi médical va surtout avoir pour effet de mieux identifier et mieux renvoyer certains travailleurs vers le droit à départ anticipé pour inaptitude. Ce n'est pas inintéressant. Toutefois, le droit à départ anticipé pour inaptitude est de 62 ans. En conséquence, **une personne qui peut aujourd'hui partir à 62 ans de plein droit, ne le pourra demain qu'après la procédure de reconnaissance pour inaptitude.** En revanche, dans le cadre de l'inaptitude, le départ anticipé peut se faire **automatiquement au taux plein**, là où ce n'est pas le cas dans le cadre du C2P.

Pour la CFDT : Cette mesure est évaluée à 200 ou 300 millions d'euros par an. On est loin de l'ambition initiale lors de la création du C2P et cela peut préjuger du faible nombre de personnes potentiellement bénéficiaires. La CFDT s'est très engagée pour

la prise en compte des facteurs de pénibilités exclus en 2017. Nous voulions leur réintroduction au sein du C2P afin que soit reconnue l'exposition en cours de carrière aux métiers pénibles. C'est une logique complètement différente de celle du gouvernement avec la reconnaissance médicale de l'inaptitude en fin de carrière.

5. Fermeture des régimes spéciaux

Le projet prévoit la **fermeture des régimes spéciaux** de la RATP, des industries électriques et gazières, des clercs et employés de notaire, des personnels de la Banque de France et des membres du Conseil économique social et environnemental. Les personnes en poste relevant de ces régimes le resteront demain. Seuls les nouveaux entrant dans les métiers concernés à partir de l'entrée en vigueur de la loi relèveront du régime général. C'est ce qu'on appelle « la clause du grand-père ».

Pour la CFDT : En 2019/2020, la CFDT s'était fortement engagée pour la construction d'un système universel de retraite qui intégrait aussi les régimes spéciaux. Il y avait là un projet qui avait du sens pour plus d'équité et surtout qui allait adapter notre système de retraite à des carrières de moins en moins linéaires. Supprimer les régimes spéciaux c'est toucher au mode de calcul sans revoir la structuration et la dynamique des rémunérations ou la construction de droits complémentaires adaptés. Cela n'a pas de sens et est potentiellement producteur de nombreuses inégalités selon les situations.

6. Fonction publique

- Possibilité de continuer sa carrière jusqu'à 70 ans au lieu de 67 ans
Commentaire : il s'agit d'un alignement sur les règles du privé qui aura un intérêt pour la poignée de personnes intéressées.
- **Extension de la retraite progressive** dans les mêmes conditions que dans le privé
- **Maintien des règles de calcul actuelles des droits à la retraite** (les fameux « 6 derniers mois »)
- La **catégorie active** :
 - **Maintien des durées requises pour le bénéfice de l'active**
 - **Report du droit à départ anticipé** au même rythme que celui de l'âge légal
 - **Portabilité du bénéfice de l'active**
Exemple : un policier qui devient douanier pourra comptabiliser ses périodes d'exercices dans les deux métiers pour bénéficier du départ anticipé au titre de l'active alors que ce n'est pas le cas aujourd'hui
 - **Suppression de la clause d'achèvement**, selon laquelle il faut terminer dans un métier de l'active pour bénéficier du départ anticipé
 - **Suppression des mécanismes actuels de dégressivité des bonifications**
 - **Prise en compte des périodes sous statut contractuel** pour les agents titularisés exerçant un métier relevant de l'active
- Prévention de **l'usure professionnelle** :

- Création d'un fonds de prévention pour les structures hospitalières et médico-sociales de la FPH et de la FPT
- Chantier prévention dans la FPT (pas de précision)

Commentaire : ces avancées dans la fonction publique ont très fortement été poussées par la CFDT lors des concertations.

7. Pension minimale

Sur le **minimum de pension** :

- **Augmentation de 100€ du minimum de pension**

Commentaire : C'est cette augmentation qui fait qu'un salarié au SMIC avec une carrière complète aura une pension à 85% du SMIC, ce dont il a souvent été question dans les médias. Cette augmentation concerne les futurs retraités au moment de leur liquidation. Il faut préciser que le minimum contributif est constitué de deux étages : un minimum de base et un minimum majoré. Le minimum majoré est accessible aux personnes justifiant de 120 trimestres cotisés. Le gouvernement prévoit que l'augmentation de 100€ sera pour 25€ sur le minimum de base et pour 75€ sur la partie majorée.

- **Indexation du minimum de pension à la liquidation sur le SMIC**
- **Indexation du minimum de pension après liquidation sur l'inflation et non pas sur le SMIC**
- Ouverture d'une concertation complémentaire pour une revalorisation des pensions minimales déjà liquidées.

Pour la CFDT : la CFDT revendique que la revalorisation des minima de pension sur le SMIC concerne aussi les pensions déjà liquidées.

Pour le **minimum vieillesse**, le projet propose de **relever le seuil de récupération sur succession de 39 000€ à 100 000€** et de l'indexer sur l'inflation (et non plus sur un fixe à 3%)

Commentaire : C'est une revendication CFDT, reprise d'un rapport parlementaire.

8. Carrières hachées

- **Prise en compte des périodes d'allocation vieillesse de parent foyer dans le calcul du minimum majoré**

Commentaire : dans la même logique que la prise en compte de l'AVPF pour la carrière longue, cette mesure va dans un sens favorable pour les femmes.

- Ouverture d'un chantier sur la modernisation des droits familiaux et l'unification du système de réversion

Commentaire : revendication que la CFDT a poussée.

- **Création d'une assurance vieillesse des aidants**, par la validation de trimestre pour l'obtention du taux plein
- **Validation de trimestres pour les périodes de TUC** (travail d'utilité collective) pour l'obtention du taux plein

9. Emploi des seniors

- Sur la retraite progressive :
 - **Passage à temps partiel de droit** faute de réponse contraire de l'employeur justifiant de l'incompatibilité avec l'activité économique
 - **Pouvant être accordé pour un temps partiel inférieur à 24h**
Commentaire : Aujourd'hui, il faut un accord collectif pour permettre un temps partiel inférieur à 24h. Ce ne sera désormais plus nécessaire pour la retraite progressive.

La retraite progressive est accessible 2 ans avant l'âge légal, c'est-à-dire aujourd'hui à 60 ans. Avec le report de l'âge légal, **la retraite progressive ne sera à terme accessible qu'à partir de 62 ans.**

- **Création de droits retraites dans le cadre du cumul emploi-retraite**
Commentaire : c'est un plus mais ça va essentiellement profiter aux retraités avec un bon niveau de pension et exerçant une activité à forte valeur ajoutée. A approfondir mais il y a même un risque que le cumul emploi-retraite soit plus intéressant que la retraite progressive.
- Ouverture d'une négociation sur le Compte Epargne Temps Universel
Commentaire : c'est une revendication CFDT.
- Evolution à déterminer des règles d'assurance chômage (notamment sur le cumul salaire et allocation chômage)
- Création d'un index senior :
 - Obligation pour les entreprises de + de 300 salariés
Commentaire : Plus de 60% des salariés ne seront pas concernés car n'appartenant pas à une entreprise de + de 300 salariés.
 - Sanction en l'absence de publication
 - **Obligation de négociation dans les entreprises de + de 300 salariés**
Commentaire : là encore, plus de 60% des salariés ne seront pas couverts par cette obligation, et l'obligation ne porte que sur l'ouverture de la négociation. Il n'y a pas d'obligation d'aboutir.

Pour la CFDT, **les mesures relatives à l'emploi des seniors sont très en deçà des attentes.** Aucune obligation ou contrainte ne pèse véritablement sur les employeurs. Alors que l'emploi des seniors est véritablement le préalable incontournable pour parler des retraites et certainement le levier de financement le plus important.