

# Pour les retraites : un projet de justice, d'équilibre et de progrès

## Messages clés et questions –réponses

### MESSAGES CLES

#### CE QUE LA REFORME FERA

1. La réforme rétablira l'équilibre du système d'ici 2030. Dans un système par répartition, accumuler des déficits, c'est laisser une dette aux générations futures.
2. La réforme des retraites ne financera que la retraite : l'objectif est que le système des retraites revienne à l'équilibre en 2030.
3. Le recul de l'âge sera progressif et prendra en compte la situation de ceux qui ont commencé à travailler tôt, les carrières difficiles, et la pénibilité des métiers.
4. La réforme augmentera le niveau des pensions, car nous relèverons les petites retraites, et puisque travailler plus longtemps permet d'améliorer sa retraite.
5. La réforme rendra le système de retraite plus équitable, en fermant pour les nouveaux recrutements les principaux régimes spéciaux.

#### CE QUE LA REFORME NE FERA PAS

1. Le report de l'âge de départ n'aura pas d'impact sur les retraités actuels..
2. L'âge d'annulation de la décote qui restera fixé à 67 ans. Les personnes partant à cet âge bénéficieront du taux plein, même sans avoir validé la durée d'assurance.

3. La durée d'assurance pour avoir une retraite à taux plein restera à 43 annuités : c'est déjà le niveau inscrit dans la réforme « Touraine » de 2014. Le calendrier sera seulement accéléré pour achever la montée en charge en 2027.
4. Personne ne travaillera plus de 44 ans car nous protégeons les carrières longues. Nous créons notamment un niveau intermédiaire pour des départs possibles à 60 ans.
  - ceux qui ont travaillé avant 20 ans pourront partir 2 ans avant l'âge légal ;
  - ceux qui ont travaillé avant 18 ans à partir de 60 ans ;
  - ceux qui ont travaillé avant 16 ans à partir de 58 ans.
5. La réforme protégera la situation des personnes d'invalidité ou en inaptitude, qui pourront partir à 62 ans. Les travailleurs handicapés pourront partir à 55 ans.
6. La réforme n'augmentera pas le coût du travail car c'est le choix politique du Gouvernement que de ne pas peser sur l'emploi et l'activité.

## QUESTIONS / REPOSES

---

### **Notre système de retraite est-il vraiment déficitaire ?**

Le Conseil d'orientation des retraites (COR) prévoit une situation ponctuellement excédentaire pour 2022 de 3,2 milliards d'euros, du fait de l'effet rebond de l'économie et d'un effet conjoncturel sur les recettes à la suite de la crise sanitaire. Cependant, dès 2023, le système redevient déficitaire et il l'est durablement ensuite.

Quelles que soient les hypothèses ou conventions retenues par les experts, le système sera en déficit pendant les 25 prochaines années. Dans un scénario de plein-emploi (hypothèse de taux de chômage à 4,5 %), le déficit est estimé à 12Md€ en 2027, 13Md€ en 2030 et 22Md€ en 2035.

### **Comment explique-t-on cette situation déficitaire ?**

Le système de retraite est un modèle par répartition : ce sont les actifs qui financent les pensions des retraités. Cette solidarité entre les générations doit être maintenue. Mais notre situation démographique se déséquilibre avec le vieillissement de la population. Alors que l'on comptait 3 cotisants pour 1 retraité en 1970, 2 cotisants pour 1 retraité en 2000, il n'y en a plus que 1,7 aujourd'hui. Les projections prévoient 1,5 cotisant pour 1 retraité en 2040.

### **Quelle est l'urgence à vouloir réformer les retraites ?**

Si rien n'est fait, le système des retraites accumulera les déficits qui augmenteront le poids de notre dette sociale et empêcheront de financer de nouvelles avancées. Au total, dans le scénario de plein-emploi, ce sont plus de 100Md€ de dettes qui pourraient être accumulées d'ici 2030.

Accumuler les déficits, c'est faire payer les générations futures, qui devront donc assumer une double charge : les pensions des retraités de leur génération, et celles des précédentes. C'est ainsi remettre en cause le pacte social d'un système en répartition auquel nous sommes attachés.

## **Pourquoi ne pas augmenter les prélèvements obligatoires pour équilibrer le système ?**

Augmenter les impôts reviendrait à faire l'inverse de la politique menée depuis 2017, visant à soutenir la compétitivité de notre économie et augmenter le pouvoir d'achat.

Le poids des prélèvements obligatoires en France est déjà de 45% du PIB. C'est le deuxième taux de prélèvement le plus élevé en Europe derrière le Danemark, et largement supérieur à la moyenne de l'OCDE (moyenne de 35%). Les cotisations sur les salaires pour financer la retraite est de 28%. Alors que l'inflation atteint des niveaux record, nous devons protéger le pouvoir d'achat des Français.

L'augmentation des impôts devrait être très significative pour combler les déficits. À titre d'illustration, pour équilibrer le système en 2027, il faudrait en moyenne que chaque personne en emploi ajoute 400€ par an de cotisations sur ses revenus.

## **Quelle génération sera concernée par quelle évolution des paramètres ?**

Le Président de la République a souhaité que la réforme des retraites entre en vigueur dès l'été 2023. Pour tenir cet engagement, les premières personnes concernées seront celles après le 1<sup>er</sup> septembre 1961. Pour elles, l'âge légal sera relevé de 3 mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2023. L'évolution sera ensuite très progressive avec des marches de 3 mois par année de naissance. L'âge légal atteindra ainsi 63 ans et 3 mois en 2027, puis atteindra la cible de 64 ans en 2030.

S'agissant de la durée d'assurance, pour atteindre la cible de 43 annuités, le calendrier de la réforme de 2014 sera accéléré. Il s'acheviera en 2027 au rythme d'un trimestre supplémentaire par année (au lieu d'un trimestre tous les trois années comme actuellement)

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 <sup>er</sup> janvier - 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1 <sup>er</sup> 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

## Est-ce que la réforme aura un impact sur le niveau des pensions ?

La réforme vise à garantir la pérennité du système de retraite et donc à assurer que le niveau des pensions soit préservé. C'est l'absence de réforme qui menace le niveau des pensions. Le système de retraite en France assure un haut niveau de protection sociale : la retraite c'est 13,8% du PIB en France, contre 11,2% en Allemagne, et un niveau de vie des retraités en moyenne élevé.

L'enjeu de la réforme c'est qu'en travaillant plus longtemps, chacun pourra avoir une pension plus élevée.

Pour les petites retraites, le minimum de pension augmentera de 100€ par mois afin qu'un salarié au SMIC toute sa carrière aura une pension de 85% du SMIC net. Pour ceux qui ont travaillé moins que la durée totale de cotisations (43 ans à terme), cette augmentation sera proratisée en fonction du nombre de trimestres réalisés.

Les évaluations des mesures proposées montrent que les mesures proposées conduisent à une hausse 2,5 à 5% de la pension moyenne pour les 40% des plus modestes (les 4 premiers déciles).

## **Nous partons déjà tardivement à la retraite !**

Notre système de retraite est à la fois l'un des plus généreux et l'un de ceux qui conduit à travailler le moins longtemps : la durée passée en retraite est de 25 ans en moyenne en France.

Selon la CNAV, l'âge effectif de départ à la retraite est de 63,1 ans en 2021 hors retraites anticipées (62,8 ans en tenant compte des retraites anticipées).

La réforme conduira à partir un peu plus tard : les mesures envisagées conduisent à décaler l'âge moyen de départ à la retraite d'1 mois pour les personnes nées en 1962, de 6 mois pour celles nées en 1966 et de 7 mois pour celles nées en 1972. Ces évaluations tiennent compte de tous ceux qui ne décaleront pas leur départ en retraite (carrières longues, invalides, ceux qui attendent 67 ans pour partir sans décote). Au total, 50% des personnes décaleront leur départ en retraite.

## **Quels sont les différents outils pour reporter progressivement l'âge de la retraite ?**

Les Gouvernements de gauche ou de droite ont utilisé plusieurs leviers pour relever progressivement l'âge moyen de départ, soit en augmentant l'âge légal (en 2010, de 60 à 62 ans) soit en relevant la durée d'assurance requise pour le taux plein (en 2014, de 41 à 43 annuités).

Notre choix est de coupler l'utilisation de ces deux outils, avec une augmentation de l'âge légal de 62 ans à 64 ans et une accélération du calendrier de la réforme Touraine de 2014.

Le choix de ce couplage permet d'avoir une réforme qui partage mieux les impacts entre les différentes catégories d'actifs. Elle est plus juste qu'une seule mesure d'âge à 65 ans.

## **Pour ne pas augmenter la durée de cotisation ?**

La durée de cotisation doit atteindre 43 annuités depuis la réforme Touraine de 2014. Notre engagement c'est de ne pas aller plus loin. Nous ne faisons qu'accélérer le calendrier envisagé en 2014 afin d'atteindre cette cible de 43 ans plus rapidement, dès 2027.

Aller au-delà serait très dur. Cela revient à dire aux personnes qu'elles n'auront pas le taux plein avant 66 ou 67 ans. Nous nous refusons à cela et nous devons prendre en compte le fait que les carrières commencent plus tardivement dans les plus jeunes générations. Enfin, une telle mesure serait nettement plus pénalisante pour les femmes et les personnes ayant connu des carrières heurtées ou hâchées.

En exigeant une durée plus élevée, cela conduirait à faire baisser les niveaux de pension, puisque la durée est prise en compte dans le calcul de la retraite. Chaque année d'écart à la durée cible se traduit par une proratisation conduisant à une baisse de 2 à 3% et par une décote de 5%.

## **Quelles économies pour le système de retraite va permettre la réforme ?**

L'objectif des mesures proposées est de rétablir l'équilibre du système des retraites en 2030. Partir à la retraite plus tardivement décaler l'âge de versement des prestations et maintien en emploi les actifs, ce qui génère des économies et des recettes supplémentaires pour le système.

Avant mesure d'accompagnement, la mesure d'âge et d'accélération de la durée génère 18Md€ d'effets en recettes et dépenses sur l'ensemble des régimes de retraite.

## **Quels sont les gains de la réforme pour l'activité et la croissance ?**

Les mesures proposées conduiront à maintenir en activité un peu plus longtemps des actifs, ce qui génère des effets favorables sur l'emploi

et la croissance, à l'origine de recettes supplémentaires pour la sécurité sociale.

Les évaluations montrent que le nombre de personnes âgées de 55 à 64 ans en activité augmenterait (de plus de 100 000 en 2025 et atteindrait 300 000 en 2030). Le taux d'emploi des personnes âgées de plus de 60 ans serait en conséquence augmenté.

### **Est-ce qu'on va faire évoluer l'âge d'annulation de la décote ?**

L'âge d'annulation de la décote est fixé à 67 ans. C'est l'âge à partir duquel les assurés peuvent partir en retraite sans décote, même s'ils n'ont pas validé l'intégralité de la durée d'assurance. C'est un âge qui permet à des personnes ayant connu des carrières heurtées d'éviter la décote.

15% à 20% des départs en retraite se font à l'âge d'annulation de la décote.

### **Est-ce qu'on va faire évoluer l'âge pour bénéficier du minimum vieillesse ? Pourquoi ne pas revaloriser le minimum vieillesse ?**

L'âge pour bénéficier du minimum vieillesse restera à 65 ans. Le minimum vieillesse (allocation de solidarité aux personnes âgées – ASPA) est une allocation de solidarité (comme le RSA) sous conditions de ressources, dont le montant est fixé à 961€ par mois depuis janvier 2023.

La réforme n'augmentera pas le minimum vieillesse qui reste indexé sur l'inflation. Le minimum vieillesse a déjà bénéficié d'une hausse de 150 € depuis 2017 et notamment des récentes revalorisations exceptionnelles pour faire face à l'inflation (1,1% janvier 2022, 4% en juillet 2022 et 0,8% en janvier 2023).

La réforme permettra en revanche l'augmentation de 100€ pour que ceux ayant travaillé toute leur vie au SMIC afin qu'ils atteignent une pension de 85% du SMIC net (soit près de 1 200€). Nous agissons sur

le dispositif du minimum de pension car nous voulons valoriser la pension de ceux qui ont travaillé toute leur vie. Il est juste qu'ils aient une retraite au-delà du minimum vieillesse. Cette augmentation de 100€ concernera une personne qui a tout ses trimestres (42 années aujourd'hui, 43 demain). Pour les carrières entre 30 et 42 années de cotisations (43 demain), cette revalorisation sera proratisée au prorata des trimestres.

### **Est-ce que le report de l'âge légal aura un impact négatif sur le taux de chômage ?**

Contrairement aux idées reçues, les seniors sont moins exposés au chômage que le reste de la population (6,9% pour les 60-64 ans contre 7,3% en moyenne) même s'il est vrai qu'ils ont plus de difficultés à retrouver un emploi s'ils sont au chômage. Les réformes précédentes n'ont donc pas eu d'effet significatif sur le taux de chômage, qui est inférieur à celui de la population.

Les réformes menées ont contribué à améliorer le taux d'emploi, qui est aujourd'hui de 56% pour les 55-64 ans, alors que ce taux était de 40% en 2010. Toutefois nous restons encore loin d'autres pays pour la tranche d'âge des 60-64 ans : 33% des personnes sont en emploi en France, contre 45% dans le reste de l'Europe et près de 60% en Allemagne et 70% en Suède.

### **Est-ce que le report de l'âge moyen de départ s'accompagnera de droits à retraite renforcés ?**

Le projet vise à renforcer l'équité du système. C'est aussi une réforme de progrès social. Elle va notamment permettre de :

- Valoriser ceux qui ont travaillé toute leur vie : la pension minimale augmentera de 100€ par mois pour une carrière complète. Un salarié au SMIC toute sa carrière aura désormais une pension de 85% du SMIC net.

- Mieux tenir compte des carrières hâchées : les périodes de congés parental seront prises en compte pour partir avec le dispositif de carrières longues.
- D'améliorer la prise en compte de l'usure professionnelle par le renforcement des droits du compte pénibilité et avec une ambition très forte sur la prévention et le suivi médical des salariés sur métiers pénibles. Nous créerons un fonds doté d'1 milliards d'euros pour prévenir l'usure professionnelle.

### **Quel sera le montant minimal des pensions après cette réforme ?**

Pour une carrière au niveau du SMIC, le montant sera porté à 85% du SMIC net, ce qui représente aujourd'hui une pension brute de 1200 euros.

→ *Pourquoi parle-t-on du niveau de la pension brute ?*

L'écart entre pension brute et pension nette dépend de la CSG applicable. Généralement pour les pensions modestes cet écart est faible puisque la CSG applicable est nulle ou à taux réduit (3,8%).

Mais ce taux de CSG dépend du RFR du foyer fiscal et donc de la situation familiale des personnes.

Ce montant (au moment du départ à la retraite) est donc indexé sur le SMIC et va évoluer avec l'évolution du SMIC (pour les nouveaux retraités à chaque fois).

### **Est-ce vrai que la plupart des personnes ne sont déjà plus en activité au moment de partir en retraite ?**

Parmi les personnes qui ont liquidé leur retraite et nées en 1950 (dernières données disponibles), la majorité est en emploi (68 %). Le reste était au chômage (13%) ou en invalidité / arrêt maladie (7%) – situation dans lesquelles des droits à retraite sont comptabilisés pour la retraite.

Une partie est durablement sortie du marché du travail et ne constitue plus de droits à retraite (12%). Il s'agit de personnes qui sont inactives, au minima sociaux ou ne vivant plus en France.

### **Comment seront pris en compte les invalides et les inaptes ?**

Les inaptes et les invalides pourront toujours partir à 62 ans à taux plein. Contrairement à la réforme de 2010, nous ne décalerons pas les conditions de départ en retraite pour ces assurés.

Un suivi médical renforcé va être mis en place auprès des salariés exerçant des métiers pénibles, et une visite médicale obligatoire permettra d'identifier en fin de carrière les personnes en incapacité de continuer à travailler et devant s'arrêter à 62 ans à taux plein.

### **Que fait-on pour les personnes qui ont commencé à travailler avant 20 ans ?**

La réforme protégera les personnes qui ont commencé à travailler très tôt, en permettant aux 150 000 personnes concernées de continuer à partir à la retraite chaque année avant l'âge légal.

Le dispositif de carrières longues sera adapté. En fonction de leur durée cotisée :

- ceux qui ont travaillé avant 20 ans pourront partir jusqu'à 2 ans avant l'âge légal ;
- ceux qui ont travaillé avant 18 ans à partir de 60 ans ;
- ceux qui ont travaillé avant 16 ans à partir de 58 ans.

L'engagement est qu'aucune de ces personnes ne devra travailler plus de 44 ans.

## **Que fait-on pour les personnes qui ont commencé à travailler après 20 ans ?**

Ces personnes ne pourront partir qu'à compter de l'âge légal – sauf s'ils ont été exposés à la pénibilité ou ne sont plus en capacité de travail en raison de leur état de santé - et devront donc travailler un peu plus longtemps.

En contrepartie en continuant de cotiser ils vont acquérir des droits supplémentaires, notamment des points pour leur retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO), et auront une meilleure retraite.

## **Comment sera prise en compte la pénibilité des métiers ?**

Le dispositif du compte professionnel de prévention (C2P) permet d'acquérir des points lors que les salariés sont exposés à de la pénibilité (travail de nuit, travail en 3-8, métiers exposés au bruit, etc.) Nous souhaitons renforcer ces droits et mieux prendre en compte les métiers exposés à la pénibilité afin d'amplifier la politique de prévention de l'usure professionnelle portée depuis 2017.

Le C2P va être renforcé pour couvrir davantage de salariés avec un dé plafonnement des droits, la reconnaissance de la poly-exposition, l'abaissement des seuils de travail de nuit.

Le C2P permettra plus facilement de travailler à temps partiel ou de se former. Et parce que les métiers ont des métiers pénibles et usant, il pourra être ouvrir un droit à un congé de reconversion pour pouvoir changer de métier plus facilement.

Un Fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle doté d'1 milliard d'euros sur le quinquennat sera créé. Il soutiendra les branches professionnelles pour cartographier les métiers exposés aux risques ergonomiques (port de charges lourdes, postures pénibles, vibrations), et financer avec les employeurs des actions de prévention et de reconversion.

Le suivi médical sera renforcé pour les salariés exerçant des métiers pénibles et une visite médicale obligatoire de fin de carrière permettra d'identifier les personnes en incapacité de continuer à travailler et pouvant s'arrêter à 62 ans à taux plein (retraite pour inaptitude).

### **Comment seront prises en compte les périodes d'interruption d'activité (chômage, maladie) ?**

Ces périodes sont prises en compte et comptabilisées dans la durée d'assurance comme dans les retraites complémentaires. Ces dispositifs de solidarité ne seront pas remis en cause. Aujourd'hui, toutes les périodes de maternité, chômage indemnisé, invalidité, congés maladie... sont prises en compte dans le calcul des trimestres pour valider la durée d'assurance.

Les périodes de congés parental seront désormais prises en compte comme une période travaillée pour partir avec le dispositif de carrières longues ainsi que pour le calcul de la pension minimale

Les aidants familiaux qui sont contraints de réduire leur activité pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant, bénéficieront d'un dispositif spécifique de validation de trimestres.

La réforme rattrapera également les droits des personnes ayant effectué des stages de travaux d'utilité collective (TUC) sans validation de trimestres. On parle de 1,7 millions de personnes qui ont participé à des contrats de ce type dans les années 1970 et 1980.

### **Comment seront pris en compte les congés maternité ?**

Les femmes au régime général peuvent déjà acquérir 8 trimestres par enfant, afin de compenser les éventuelles interruptions de carrières liées à l'arrivée d'un enfant. Au 3<sup>ème</sup> enfant, les parents bénéficient chacun d'une majoration de pension de 10%. Nous maintiendrons ces droits.

Les périodes de congés parental seront désormais prises en compte comme une période travaillée pour partir avec le dispositif de carrières longues ainsi que pour le calcul de la pension minimale.

### **Quel est l'impact sur la pension des femmes de cette réforme ?**

Les femmes bénéficieront de mesures générales d'accompagnement de la réforme :

- L'augmentation de la pension minimale bénéficiera plus majoritairement aux femmes et relèvera la pension de celles ayant travaillé à temps partiel. Ainsi, parmi les assurés bénéficiant de cette mesure, 60% seront des femmes
- Le maintien de l'âge d'annulation de la décote à 67 ans est particulièrement favorable aux femmes. Les femmes sont deux fois plus nombreuses à devoir attendre cet âge en raison d'interruption de carrière.

La réforme prévoit des mesures pour tenir compte des carrières hâchées des femmes :

- Les périodes de congé parental seront désormais comme des périodes travaillées pour le bénéfice du dispositif « carrières longues » et pour le calcul de pension minimale. Cette mesure accompagnera les petites pensions des femmes ayant dû interrompre leur activité.
- Les aidants familiaux qui sont contraints de réduire leur activité pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant, bénéficieront d'un dispositif spécifique de validation de trimestres. Or les aidants familiaux sont le plus souvent des femmes.

Ceci étant dit, les femmes comme les hommes devront effectivement progressivement partir plus longtemps dans le cas général.

## **Quels sont les métiers qui ne seront pas concernés par le recul de l'âge légal ?**

Nous devons tous, quel que soit notre statut (salarié, travailleurs indépendant, salariés des régimes spéciaux et agents publics) travailler un peu plus longtemps. Toutefois, nous ne sommes pas égaux devant le travail et tout le monde ne pourra pas faire cet effort de la même manière :

1/ Un départ à 62 ans sera maintenu pour les personnes en situation d'invalidité ou en inaptitude. Les travailleurs handicapés pourront partir à la retraite à compter de 55 ans.

2/ Les fonctionnaires en catégories actives (aides-soignantes, policiers, surveillants pénitentiaires, pompiers, etc.) et les militaires, dont les métiers sont plus usants ou plus dangereux que les autres, pourront toujours continuer à partir plus tôt que les autres.

3/ Les métiers qui connaissent de l'usure professionnelle (travail de nuit, métiers pénibles physiquement) devront bénéficier de mesures de prévention tout au long de la carrière, et en fin de carrière, ils pourront partir à 62 ans s'ils sont inaptes au travail ou s'ils ont été victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle en lien avec l'exposition à la pénibilité.

### **Les fonctionnaires sont-ils concernés par la réforme ?**

Oui, les fonctionnaires ont les mêmes règles de départ en retraite que les autres et ils seront concernés comme tous par des modifications visant à décaler l'âge moyen de départ en retraite.

La retraite progressive sera étendue afin d'accompagner les effets de la réforme et de permettre un aménagement de fin de carrière dès 62 ans.

Les fonctionnaires en catégories actives (aides-soignantes, policiers, surveillants pénitentiaires, pompiers, etc.) et les militaires continueront à partir avec le même décalage d'âge de départ au vu de leurs sujétions particulières de service public et d'exposition aux risques.

## **Les personnels soignants sont-ils concernés par la réforme ?**

Oui, la réforme s'appliquera à tous les Français. Mais nous savons bien la difficulté de l'hôpital public et la pénibilité des métiers de la santé. Nous devons pouvoir trouver des solutions pour tenir compte de ces carrières difficiles, cela fait partie aussi de la manière dont nous pouvons rendre plus attractifs ces métiers.

Certains personnels soignants comme les aides-soignantes sont en catégorie active. Ces personnels pourront toujours partir 5 ans plus tôt que le droit commun, en ayant validé la même durée de service, soit 17 ans. Cette durée de service exigée n'augmentera pas. Nous tiendrons d'ailleurs désormais compte des périodes exercées dans ce métier en CDD avant titularisation.

Pour les infirmières, qui sont pour la plupart sorties d'entre elles de la catégorie active en 2009 en passant en catégorie A, nous devons trouver des solutions d'aménagement de fin de carrière. La réforme étendra notamment la retraite progressive dans la fonction publique pour pouvoir se mettre à temps partiel plus facilement en fin de carrière et liquidé une partie de sa pension.

Le Gouvernement sera extrêmement vigilant à la spécificité de l'hôpital public. C'est pourquoi un fonds de prévention de l'usure professionnelle sera créé auprès de l'Assurance-Maladie pour accompagner les établissements hospitaliers et médico-sociaux.

Il devra financer des actions de prévention (aménagement de postes, soutien technique pour les gestes physiques) ainsi que des dispositifs d'organisation du travail et d'aménagement de fin de carrière. Une mission sera confiée à des personnalités qualifiées pour identifier et concerter avec les organisations syndicales la nature et les actions à mener par ce fonds.

## **Va-t-on supprimer les régimes spéciaux ?**

Le projet prévoira l'extinction des principaux régimes spéciaux pour les nouveaux entrants, comme cela a été fait pour la SNCF. Les nouveaux salariés seront affiliés au régime général.

Les petits régimes avec des sujétions physiques très particulières comme les danseurs de l'opéra de Paris ou les marins ne seront pas concernés.

### **Est-on toujours sur le schéma « 1€ cotisé donne les mêmes droits » ? Pour ne pas faire le système universel des retraites ?**

La réforme de 2019 avait beaucoup de vertu en termes d'équité et de justice. Mais elle était complexe à mettre en œuvre et l'équation financière du système de retraite a évolué entre temps. Nous restons dans l'esprit de nos engagements, avec l'objectif d'avoir une réforme qui soit équilibrée et juste.

Les Français restent soucieux de l'équité et que tout le monde soit embarqué dans la même réforme et aient les mêmes règles de départ pour la retraite. C'est ce que nous faisons.

C'est aussi la raison pour laquelle nous supprimerons les régimes spéciaux, car ils ne sont plus justifiés aux yeux des Français.

Cette réforme ne contient pas un nouveau calcul de la retraite en points : nous avons eu ce débat et les Français nous ont fait part de leur inquiétude.

### **Pourquoi ne pas basculer en système par capitalisation ?**

Notre engagement c'est de conforter le système par répartition qui est au cœur de notre modèle social et qui fonctionne par une solidarité collective entre les générations.

Cette solidarité est au cœur du pacte de la Nation. Nous ne voulons nous résoudre à basculer dans un schéma individuel, sans aucune solidarité, où chacun épargne pour lui-même. Ce serait injuste et irresponsable.

Cette réforme vise au contraire à préserver le niveau des pensions de notre système par répartition, et conserver un dispositif généreux et protecteur.

## **FOCUS : Retraite des femmes**

Le constat est clair : les femmes, après prise en compte de la réversion et des droits spécifiques, ont une pension moyenne de 28 % inférieure à celle des hommes.

Cette situation est le reflet des inégalités qui se sont produites lors de la carrière entre les hommes et les femmes. C'est d'abord au moment de la carrière qu'il faut agir pour que les femmes aient leur place sur le marché du travail et que les écarts de salaires entre hommes et femmes se résorbent.

Le système actuel des retraites présente des dispositifs pour tenir compte de la situation spécifique des femmes : chaque enfant donne droit à 8 trimestres de retraite dans le privé et au troisième enfant la pension est majorée de 10%. La réforme conservera bien ces dispositifs.

Dans notre projet, plusieurs mesures permettront d'améliorer la situation des femmes ayant connu des carrières hachées et à temps partiels :

1/ Lorsque nous augmentons la pension minimale à 1 200€ pour les personnes ayant eu des carrières complètes à faibles revenus, nous ciblons des femmes ayant travaillé à temps partiel au SMIC. 60% des bénéficiaires de cette mesure seront des femmes.

2/ Lorsque nous décidons de maintenir à 67 ans l'âge d'annulation de la décote, nous le faisons pour les femmes qui pour 20% attendent cette âge pour partir à taux plein.

3/ Nous avons également décidé de mieux tenir compte des périodes de congés parental, qui seront désormais considérées comme des périodes travaillées pour le calcul de la pension minimale ainsi que pour le bénéfice de carrières longues

4/ Enfin, nous avons décidé de protéger davantage la validation de trimestres des aidants, et ce sont majoritairement des femmes qui s'arrêtent de travailler pour s'occuper d'un proche parent ou d'un enfant en situation de handicap.

⇒ Nous savons qu'il y a encore beaucoup à faire et que notre système n'est pas encore adapté à la réalité de la vie familiale et conjugale d'aujourd'hui.

⇒ Ce sont des sujets importants, qui doivent prendre le temps de la réflexion. Nous souhaitons ouvrir ce chantier sur les droits familiaux et conjugaux avec le Conseil d'orientation des retraites.

## **Les + sur la pénibilité**

### **1. La prévention :**

- ⇒ essentielle pour la qualité de vie au travail et dans la durée
- ⇒ création d'un fonds au sein de la branche accidents du travail et maladies professionnelles pour financer, dans les entreprises, des actions de prévention, formation, aides techniques, reconversion pour les salariés exposés à des facteurs ergonomiques de pénibilité (port de charges lourdes, postures pénibles...)
- ⇒ 1Md€ sur 5 ans
- ⇒ volonté d'impliquer fortement les branches professionnelles

### **2. Le suivi médical renforcé des salariés exposés à des risques d'usure professionnelle**

- ⇒ Dès la visite médicale de mi-carrière (45 ans) prévue dans la loi santé au travail
- ⇒ Une périodicité des visites fonction de la situation du salarié
- ⇒ Des visites médicales pour permettre des mesures individuelles d'aménagement de poste et des conditions de travail
- ⇒ Un lien avec le conseil en évolution professionnelle pour permettre les reconversions
- ⇒ Une visite médicale obligatoire de fin de carrière 61 ans pour identifier si le salarié est éligible à un dispositif de départ anticipé pour inaptitude en fonction de son état de santé
- ⇒ La retraite pour inaptitude permet de partir à 62 ans à taux plein

### **3. Un compte pénibilité amélioré**

- ⇒ Existe depuis 2015, modifié en 2017 (C3P devenu C2P)
- ⇒ Permet à un salarié exposé à l'un des 6 facteurs de risque (travail de nuit, travail en équipes alternantes jour / nuit, gestes répétitifs, bruit, températures extrêmes, milieu hyperbare) d'acquérir des points pour
  - Se former
  - Passer à temps partiel
  - Partir en retraite par anticipation
- ⇒ Les critères vont être assouplis par la réforme : notamment, le travail de nuit. Le seuil pour ouvrir des points pénibilité sera abaissé de 120 à 100 nuits par an. C'est 60.000 personnes en plus. Notamment des soignants, les chauffeurs routiers...
- ⇒ Il n'y aura plus de limites dans l'accumulation des points (déplafonnement)

- ⇒ Il sera possible d'utiliser son C2P pour un congé de reconversion. Nous voulons encourager les reconversions professionnelles en cours de carrière.

#### **4. Un dispositif de départ anticipé plus accessible pour les salariés victimes d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dit « incapacité permanente »)**

- ⇒ Un dispositif a été créé spécifiquement en 2010, appelée « pénibilité 2010 »
- ⇒ Il permet un départ anticipé de deux ans pour les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant provoqué un taux d'incapacité supérieur à 10% (exemple : surdité partielle)
- ⇒ Il concerne aujourd'hui très peu de personnes : 3000
- ⇒ Nous allons modifier les conditions d'accès pour les rendre plus simples, en abaissant le critère de durée d'exposition à un risque de pénibilité, en supprimant la commission médicale...