



Premier décryptage et réactions au projet de réforme des retraites

Comme l'UNSA a déjà pu le dire à maintes reprises, **il n'y a pas d'urgence à réformer notre système de retraite**. Si ce dernier laisse apparaître un déficit de l'ordre de 10 à 12 Md€ en 2027 (sur 336 Md€ de prestations versées – soit à peine 3% de déficit), il existe des solutions autres que le recul de l'âge de départ à la retraite et de l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation à 43 ans.

Ce premier décryptage du projet de réforme des retraites et les réactions de l'UNSA ont pour but de vous aider à **comprendre les conséquences de ce projet sur les travailleurs**.

Pour faciliter la lecture, nous l'avons construit à partir des propositions du gouvernement que nous avons agrémentées de la position de l'UNSA pour chacune d'entre elles.

Pour des raisons pratiques, certains points plus techniques ne sont volontairement pas abordés.

L'âge légal de départ en retraite

A compter du 1er septembre 2023 le projet prévoit :

- + 3 mois par année de naissance pour atteindre un âge légal de départ à 64 ans,
- 43 ans de cotisation dès 2027 pour une retraite à taux plein,
- L'annulation de la décote reste fixée à 67 ans.

Tableau d'âges et de durée de cotisation en fonction de l'année de naissance

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
1er janvier – 31 août 1961	62 ans	168 trimestres	168 trimestres	0
1er 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

⇒ **L'UNSA est totalement opposée au report de l'âge légal de départ en retraite et à l'accélération de l'augmentation de durée de cotisation, car ce sont des mesures injustes, injustifiables et qu'elles pèsent uniquement sur les travailleurs.**

Pour financer le léger déficit, d'autres solutions existent. Il s'agit notamment :

- **De l'amélioration du taux d'emploi des seniors**
- **De la réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes**
- **De l'augmentation de la cotisation employeur de 1 point, soit 7 à 8 Md€ de recettes supplémentaires**
- **De la fin des exonérations patronales sur les cotisations à la branche famille, soit 4 Md € de recettes supplémentaires.**

Les âges de départ pour les carrières longues, c'est à dire ceux qui ont commencé à travailler aux âges indiqués ci-dessous, seraient * :

- Avant 16 ans : départ possible à partir de 58 ans
- Entre 16 et 18 ans : départ possible à partir de 60 ans
- Entre 18 et 20 ans : départ possible à partir de 62 ans.

* (sous conditions d'avoir 5 trimestres avant la fin des 20 ans)

⇒ **Pour L'UNSA, la prise en compte des carrières longues est une priorité. Ce projet de réforme obligera certains à travailler 44 ans avant de pouvoir partir en retraite. C'est notamment le cas de ceux qui ont commencé ou qui commenceront à travailler dès l'âge de 20 ans. C'est donc particulièrement injuste et inacceptable.**

Les travailleurs reconnus comme inaptes continueraient à partir à 62 ans à taux plein. De même les travailleurs en situation de handicap pourraient toujours prendre leur retraite dès 55 ans (sous conditions) et ceux exposés à l'amiante dès 50 ans.

Les travailleurs victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ayant entraîné une incapacité d'au moins 10% pourraient partir à partir à 62 ans si cette incapacité est liée à l'exposition à des facteurs de pénibilité. Le projet prévoit de réduire la durée d'exposition incriminée de 17 à 5 ans.

⇒ **Pour l'UNSA c'est une mesure qui va dans le bon sens.**

Prise en compte de la pénibilité

Le projet prévoit une amélioration des droits C2P existants :

Les améliorations apportées au compte professionnel de prévention	
Abaisser certains seuils d'exposition	Le seuil de travail de nuit sera baissé de 120 à 100 nuits. Le seuil de travail en équipes alternantes sera baissé de 50 à 30 nuits.
Augmenter le nombre de points acquis	Le plafond de 100 points sera supprimé. L'exposition simultanée à plusieurs risques sera mieux prise en compte.
Renforcer la valeur des points acquis	1 point du C2P permettra de financer 500 € de formation, et non plus 375 €. 10 points du C2P permettront de passer à mi-temps payé temps plein pendant 4 mois, et non plus 3 mois. Les trimestres de retraite acquis par le C2P seront mieux pris en compte dans le calcul du montant de la retraite.
Créer de nouveaux droits	Une 4e utilisation sera créée : le congé de reconversion professionnelle.

Prévention de la pénibilité :

Les 4 critères supprimés en 2017 (charges lourdes, vibrations mécaniques, postures pénibles et risques chimiques) **ne seraient pas réintégrés** dans le C2P.

Pour les travailleurs exposés au(x) risque(s) ergonomiques : charges lourdes, vibrations mécaniques et/ou postures pénibles, le projet prévoit :

- Un suivi renforcé de la médecine du travail à compter de la visite médicale de mi-carrière (45 ans)
- Une visite médicale obligatoire à 61 ans pour définir si le travailleur peut bénéficier ou non d'un départ anticipé à 62 ans à taux plein
- La création d'un fonds pour la prévention de la pénibilité de 1Md€ sur 5 ans, dont l'objectif est de financer des opérations de prévention et de reconversion.

⇒ **Pour l'UNSA, ces mesures ne vont pas assez loin. Nous demandons que l'exposition aux facteurs ergonomiques soit réintégrée dans le C2P et puisse donner droit à un départ en retraite anticipée.**

Ainsi, l'UNSA revendique la prise en compte des 10 critères de pénibilités tels que définis par la loi du 9 novembre 2010 car les manutentions manuelles de charges, les postures pénibles, les vibrations mécaniques ou encore l'exposition à des agents chimiques dangereux ont des effets néfastes sur la santé.

Il est donc impératif de réintégrer ces 4 critères de pénibilité supprimés par les ordonnances de 2017 pour la mesure de la pénibilité.

La pénibilité touchant tous les travailleurs, pour l'UNSA sa prise en compte doit également concerner les agents de la fonction publique.

⇒ **Pour l'UNSA, le suivi renforcé et la capacité de la médecine du travail à mieux accompagner les travailleurs doivent être posés. Et pour cause, les services de santé au travail manquent fortement de personnels alors que dans le même temps on leur demande de remplir toujours plus de missions.**

Nous avons par ailleurs demandé qu'un rendez-vous conseil en évolution professionnelle (CEP) soit rendu obligatoire dès 40 ans pour les travailleurs exposés à des risques d'usage professionnelle. C'est en effet pour l'UNSA le seul moyen de sortir les travailleurs des métiers pénibles et de limiter l'impact de leur activité professionnelle sur leur santé et leur espérance de vie.

Enfin, nous estimons que la retraite anticipée ne doit pas être liée à un avis émis lors de la visite médicale à 61 ans. L'espérance de vie des travailleurs exposés à des facteurs de risques ergonomiques est réduite, le départ anticipé quel que soit l'état de santé est donc pour nous un droit à obtenir.

⇒ **S'agissant de la création d'un fonds d'1 Md€ sur 5 ans, pour l'UNSA, tout ce qui pourra favoriser la prévention et la lutte contre la désinsertion professionnelle est bon à prendre.**

Les régimes spéciaux

Le projet prévoit l'extinction des régimes spéciaux pour les nouveaux entrants de la RATP, des IEG, (EDF, etc.), de la Banque de France, des clercs de notaires et des membres du CESE.

Les régimes autonomes (professions libérales et avocats) et ceux répondant à des sujétions spécifiques (marins, Opéra de Paris, Comédie française) ne seraient pas concernés.

- ⇒ **L'UNSA est opposée à toute remise en cause des régimes spéciaux car les réformes antérieures génèrent déjà leur convergence vers le régime général.**

La fonction publique

Le projet de réforme s'appliquerait à la fonction publique, tant pour les sédentaires que pour les catégories actives.

Les durées de service en catégorie active de 17 ou 27 ans d'exposition ne seraient pas modifiées.

Afin de faciliter la reconversion des fonctionnaires exerçant des métiers « pénibles » vers d'autres métiers, la portabilité des services actifs serait rendue possible et la clause d'achèvement de la carrière en catégorie active supprimée. Demain, par exemple, un gardien de prison qui a exercé son métier pendant 30 ans pourrait en changer et conserver le bénéfice de ses années de service. De même, afin de faciliter la prolongation d'activité professionnelle pour les fonctionnaires qui le souhaiteraient, les mécanismes actuels de dégressivité des bonifications seraient supprimés.

Les durées de service en catégorie active des contractuels avant titularisation seraient prises en compte.

La situation particulière des professionnels des établissements de santé et médico-sociaux serait prise en compte pour permettre le déploiement d'une politique nouvelle de prévention de l'usure professionnelle et de dispositifs d'aménagement des fins de carrière.

L'usure professionnelle de certains emplois territoriaux ferait l'objet d'échanges dans les prochains jours avec les employeurs de la fonction publique territoriale pour renforcer la prévention, le maintien dans l'emploi ou la transition professionnelle.

- ⇒ **Pour l'UNSA, ces deux dernières propositions relèvent pour l'instant de l'incantation. L'UNSA demande que le C2P soit étendu à tous les versants de la fonction publique pour les agents ne bénéficiant pas du service actif. Il n'est pas acceptable que les dispositions dont bénéficient les travailleurs du privé ne soient pas appliquées aux agents publics, car les conséquences des métiers et l'impact sur l'espérance de vie sont analogues dans le public et dans le privé.**

Minimum de pension

Le projet prévoit que pour une carrière complète au smic, la pension brute soit portée à 85% du SMIC net soit +/- 1.200 euros aujourd'hui.

- ⇒ **Nous serons vigilants pour que cette mesure s'applique aux nouveaux comme aux anciens retraités. Pour sa part, l'UNSA estime qu'une carrière complète au SMIC ouvre droit à une pension égale au SMIC.**

Autres mesures prises en compte dans le calcul de la pension de retraite

Les périodes validées au titre de l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) seraient désormais prises en compte dans le dispositif carrières longues ainsi que dans le calcul du minimum de pension pour ceux qui ont travaillé plus de 30 ans.

- ⇒ **L'UNSA demande que le bénéfice de l'assurance vieillesse parent au foyer (AVPF) - dont 95% des bénéficiaires actuels sont des femmes – soit basé sur la prise en compte des ressources de la personne aidante et non sur les revenus du couple.**

La réforme prévoirait une validation de trimestres pour les aidants familiaux contraints de réduire leur activité.

- ⇒ **Pour l'UNSA, ces mesures semblent être des avancées. Nous attendons toutefois plus de détails quant à leur application.**

Les personnes ayant effectué des stages dits de « travaux d'utilité collective » (TUC) ou de formation professionnelle similaires dans les années 1980 n'ont souvent pas validé de trimestres pour la retraite, alors même que des droits sociaux leur avaient été promis. La correction de cette injustice est prévue dans le projet de réforme.

- ⇒ **Pour l'UNSA, c'est une mesure de justice sociale que nous revendiquons.**

Egalité femme/homme et droits familiaux de retraite

Le gouvernement souhaite ouvrir un chantier sur la modernisation des droits familiaux et l'unification du système de réversion, qui peuvent être un outil de corrections des inégalités de pensions entre les femmes et les hommes.

- ⇒ **Cette proposition n'est pas acceptable car de nombreux rapports sur le sujet ont déjà été publiés et les constats sont connus de tous. Pour l'UNSA il n'y a donc aucune raison que ce sujet ne soit pas traité dès aujourd'hui.**
- ⇒ **Ainsi, l'UNSA demande toujours :**
- **Une majoration forfaitaire de pension dès le 1^{er} enfant, contre une majoration de 10% aujourd'hui et uniquement à compter de 3 enfants.**
 - **La création d'une majoration de pension pour enfants à charge pour une durée limitée au moment où le travailleur liquide sa pension de retraite.**
 - ***Que le bénéfice de l'assurance vieillesse parent au foyer (AVPF) - dont 95% des bénéficiaires actuels sont des femmes – soit basé sur la prise en compte des ressources de la personne aidante et non sur les revenus du couple.***
 - **Pour des raisons d'équité, l'UNSA demande que la majoration de durée d'assurance pour enfant de 2 trimestres dans la fonction publique soit portée à 8 trimestres comme dans le privé.**
 - **L'ouverture à la pension de réversion aux couples pacés.**
- ⇒ **S'agissant d'égalité femme/homme, l'UNSA déplore et s'offusque que ce projet ne comporte aucune mesure sur le sujet et notamment concernant les rémunérations.**

L'emploi des séniors

La réforme prévoit un accès à la retraite progressive facilité. Il serait autorisé, sauf réponse contraire de l'employeur justifiant de l'incompatibilité avec l'activité économique.

- ⇒ **Pour réellement faciliter l'accès à la retraite progressive, l'UNSA demande qu'après un 1^{er} refus de l'employeur, le salarié puisse faire valoir son droit sans aucune contrainte à partir du moment où il respecterait un délai de 6 mois entre la 1^{ère} réponse de son employeur et sa 2^{ème} demande. Pour l'UNSA, ce délai raisonnable laisserait largement le temps à l'employeur d'organiser ce départ.**

La retraite progressive serait ouverte à la fonction publique.

- ⇒ **L'UNSA avait demandé cette généralisation.**

Le cumul emploi-retraite serait générateur de droits à pension.

Une négociation sera ouverte dès 2023 avec les partenaires sociaux pour mettre en place un compte épargne-temps universel (CETU).

- ⇒ **Cette mesure ne sera donc pas dans la loi. L'UNSA attend l'ouverture des négociations et exprimera ses propositions dans ce cadre.**

Le projet annonce la création d'un index sénior pour les entreprises de plus de 300 salariés (dès 2023 pour les plus de 1.000). Dans ces entreprises, l'emploi des séniors deviendra un objet obligatoire à la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP).

- ⇒ **Pour l'UNSA, cette mesure ne va pas assez loin. Nous avons demandé un index sénior dans les entreprises de plus de 11 salariés, car il doit pouvoir servir de base pour une négociation obligatoire sur la politique d'emploi des séniors.**
La mesure est insuffisante car non contraignante. L'UNSA réitère sa demande de rendre la négociation sur l'emploi des séniors obligatoire et de sanctionner durement tout manquement à cette obligation.

Moralité : ce projet de réforme propose des mesures très dures pour les travailleurs et aucune contrainte - ni financière ni organisationnelle - pour les employeurs !
C'est donc une réforme injuste, injustifiée et brutale pour les travailleurs !