

Articles du projet de loi « réforme des retraites 2013 »	Analyse FORCE OUVRIERE
<p align="center">Article 1</p> <p>Réaffirme les principes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social entre les générations. - Droit pour tout retraité à une pension en rapport avec les revenus tirés de son activité. - Droit à un traitement équitable au regard de la retraite, quels que soient le sexe, l'activité professionnelle exercée et les régimes de retraite. <p>Et les objectifs suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Équité et solidarité entre les générations. - Maintien d'un niveau de vie satisfaisant des retraités. - La pérennité financière du système de retraite. - Le niveau élevé d'emploi des seniors. 	<p>Principes et objectifs maintes fois écrits lors de précédentes réformes. Pour autant à la lecture des mesures contenues dans le projet de loi, on mesure l'écart.</p>
<p align="center">Article 2</p> <p>Augmentation de la durée d'assurance pour les assurés nés à compter du 1er janvier 1958, à raison d'un trimestre supplémentaire tous les trois ans, pour atteindre 43 ans pour les assurés nés à partir du 1er janvier 1973.</p>	<p>FO ne peut pas cautionner cette mesure centrale, c'est le marqueur du projet, ce qui le rend inacceptable.</p> <p>Cette contre-réforme s'inscrit dans la logique des cinq précédentes : depuis 20 ans les contre-réformes ont abouti, entre autres à allonger la durée de cotisation de 37,5 ans à 43 ans. Au final, ce sont les salariés, en particulier les plus jeunes, les retraités et les femmes qui font les frais de cette contre-réforme.</p> <p>Le Gouvernement valide ainsi le prolongement du dispositif Fillon : cette mesure anti jeunes constitue un point de blocage majeur pour FO. L'allongement de la durée de cotisation ne se justifie pas si ce n'est pour obéir aux injonctions de la Commission européenne.</p> <p>Cette mesure inacceptable va frapper de plein fouet les jeunes générations déjà durement impactées par la crise de l'emploi. Entrant sur le marché du travail à 23,5 ans en moyenne, les jeunes vont partir à taux plein vers 67 ans et, pour certains, avec une retraite proratisée.</p>
<p align="center">Article 3</p> <p>Dispositif de pilotage reposant sur 2 instances :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le Conseil d'orientation des retraites (COR) ; - le comité de surveillance des retraites (CSR) <p>Le CSR peut formuler des recommandations qu'il adresse au Parlement, au Gouvernement, aux Caisses nationales, aux institutions de retraite complémentaires et aux services de l'État.</p> <p>Ces recommandations peuvent porter notamment sur :</p> <ul style="list-style-type: none"> - l'évolution de la durée d'assurance requise pour une pension au taux plein; - le niveau de taux de cotisation d'assurance vieillesse (base et complémentaire), sans toutefois les augmenter au-delà de bornes à fixer par décret. 	<p>Guidé par une logique économique libérale, le projet porte atteinte à la liberté de négociation en plaçant les régimes complémentaires dans l'orbite du comité de surveillance.</p> <p>Ce Comité de surveillance annonce-t-il la fin du pilotage paritaire des régimes de retraite complémentaire ?</p> <p>La fixation d'un taux maximal de cotisation vise à faire glisser les régimes de retraite vers des régimes à cotisations définies, donc à prestations variables, autre logique libérale.</p> <p>Parallélisme entre ce comité et le HCFIP (pacte budgétaire européen)</p>

Articles du projet de loi « réforme des retraites 2013 »	Analyse FORCE OUVRIERE
<p align="center">Article 4</p> <p>Revalorisation au 1er octobre pour les pensions de vieillesse ainsi qu'aux salaires reportés au compte. Maintien de la revalorisation au 1er avril pour certaines prestations (pensions d'invalidité, ASPA, ASI)</p>	<p>Cette mesure équivaut à un gel des pensions pendant 6 mois. Cette sous-revalorisation qui ne dit pas son nom est une marque d'hypocrisie de la part du Gouvernement, alors qu'à aucun moment de la concertation le sujet n'a été abordé.</p> <p>Si les montants de l'ASPA et de l'allocation supplémentaire vieillesse continueront à être revalorisés au 1er avril, les pensions du minimum contributif seront réévaluées au 1er octobre. L'ASPA concerne 630 000 bénéficiaires, le minimum contributif près de 5 millions de personnes qui seront majoritairement impactées par cette mesure.</p>
<p align="center">Article 5</p> <p>Relatif à la fiche de prévention des expositions aux facteurs de risques professionnels</p> <ul style="list-style-type: none"> - Effectivité de l'exposition et seuil d'exposition : le projet précise qu'entrent dans le champ de cet article les salariés effectivement exposés aux facteurs de risques professionnels au-delà de certains seuils qui seront définis par décret. - Les entreprises de travail temporaire sont désormais tenues de remplir la fiche d'exposition. - Périodicité : les périodes d'expositions devront être consignées sur la fiche par l'employeur selon une périodicité qui sera définie par décret. 	<p>Les dix critères de la pénibilité, issus des négociations de 2008 et du décret du 30 mars 2011, seront pris en compte, ce qui était une revendication de FORCE OUVRIERE.</p> <p>La pénibilité est un risque professionnel qui doit être assumé à 100 % par les employeurs.</p> <p>Problème : l'alimentation du compte et les droits sont nettement insuffisants</p>
<p align="center">Article 6</p> <p>Compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sont visés tous les salariés d'entreprises et d'établissements relevant du champ de la formation professionnelle continue. De manière générale, les emplois régis par le droit public ne sont pas visés. - Les périodes d'exposition effectives à un ou plusieurs risques professionnels au-delà des seuils d'exposition (à définir) ouvrent droit à l'attribution de points sur le CPPP. Les droits ainsi constitués sur le compte sont acquis jusqu'à leur liquidation ou l'admission à la retraite. 	<p>L'article définit les modalités de l'utilisation des points accumulés du compte pénibilité parmi lesquelles la possibilité d'un passage à temps partiel du salarié.</p> <p>FO déplore toutefois la possibilité laissée à l'employeur de refuser de faire droit à la demande du salarié qui est contradictoire avec les objectifs affichés du dispositif.</p>
<p align="center">Article 7</p> <p>Financement des droits liés au compte personnel de prévention de la pénibilité : création d'un Fonds spécifique. L'administration de ce fonds est assurée par un Conseil de gestion comprenant des représentants de l'Etat, des salariés, des employeurs et des personnes qualifiées désignés par les Ministres du Travail et de la Sécurité sociale.</p>	<p>Une fois de plus, il ne semble pas s'agir de prévention mais bien de compensation d'un risque déjà subi par le travailleur. Si la prise en compte de la pénibilité au travail représente une avancée à confirmer, elle n'est pas financée. Elle le sera au tiers à partir de 2040 selon le tableau de financement joint au dossier de presse du 27 août.</p>

Articles du projet de loi « réforme des retraites 2013 »	Analyse FORCE OUVRIERE
<p>Articles 8 et 10 : Accords en faveur de la prévention de la pénibilité. Introduit la notion de seuils à compter desquels l'exposition des salariés est décomptée. Les seuils seront fixés par décret. La couverture par un plan d'action ne sera possible qu'à défaut d'accord de prévention de la pénibilité, ce qui implique que l'employeur engage préalablement une négociation avec les représentants des salariés.</p>	<p>Dans l'attente de la publication des décrets, FO veillera aux mises en applications pratiques qui doivent relever exclusivement des négociations de branche.</p>
<p>Article 9 Droits à majoration de durée d'assurance vieillesse (MDA) au titre de la pénibilité. Les points acquis sur le CPPP permettent : - de bénéficier d'une majoration de durée d'assurance vieillesse - d'avancer l'âge de départ en retraite Des bonifications seront accordées aux assurés âgés de 59 ans et 6 mois lors de l'entrée en vigueur du CPPP.</p>	<p>FO demande une même valorisation des points que ce soit pour la formation professionnelle, le temps partiel ou la retraite. (exemple : les points acquis pour la formation professionnelle doivent être aussi avantageux que ceux acquis pour la retraite). Contrairement à ce qui avait été annoncé lors de la concertation, la situation des salariés en poste au 1^{er} janvier 2015 n'est pas prise en compte : le spectre doit être élargi. FO demande que l'on passe de 59 ans et demi à 55 ans. Les mesures contenues dans le projet ne peuvent constituer qu'une première étape. En l'état, elles ne sont pas suffisantes. FO revendique un dispositif de pénibilité permettant des départs avant 60 ans avec un système paritaire instaurant une mutualisation des moyens, soit au niveau interprofessionnel, soit au niveau des branches.</p>
<p>Article 11 Extension de la retraite progressive. L'assuré qui exerce une activité à temps partiel peut demander la liquidation de sa pension de vieillesse et le service d'une fraction de celle-ci à condition : - d'avoir atteint l'âge légal diminué de deux années ; et - de justifier d'une durée d'assurance et de périodes reconnues équivalentes tous régimes confondus fixée par décret en Conseil d'État.</p>	<p>La réforme de 2010 organisait le recul de la retraite progressive à partir de l'âge légal (62 ans pour la génération 1955). En ramenant cet âge à 60 ans, ce projet transforme le dispositif en préretraite progressive mais la durée de 150 trimestres fixée par la loi sera désormais fixée par décret et devrait suivre l'évolution de la durée taux plein.</p>
<p>Article 12 Cumul emploi retraite tous régimes. LA reprise d'activité par le bénéficiaire d'une retraite personnelle servie par un régime de base légalement obligatoire n'ouvre aucun droit à un avantage de vieillesse.</p>	<p>Le droit au cumul emploi-retraite est maintenu mais il est subordonné à l'obligation de liquider tous ses droits à retraite. Jusqu'à présent, la poursuite d'une activité dans un autre régime ouvrait de nouveaux droits, ce ne sera plus possible. L'absence de droit à retraite alors que les cotisations sont dues par le salarié pourrait conduire à un risque d'augmentation des situations de travail dissimulé.</p>

Articles du projet de loi « réforme des retraites 2013 »	Analyse FORCE OUVRIERE
<p align="center">Article 13</p> <p>Préparer une refonte des majorations de pension pour enfants. Remise par le Gouvernement au Parlement d'un rapport ayant pour objet de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - formuler des propositions pour la refonte des majorations de pension enfants, afin qu'elles bénéficient davantage aux femmes et qu'elles puissent être attribuées dès le premier enfant de manière forfaitaire ; - présenter des orientations pour l'évolution des droits familiaux en matière de durée d'assurance, afin de mieux compenser les interruptions de carrière directement liées aux jeunes enfants et l'effet sur les pensions qui en découle. <p>Ce rapport sera remis dans les six mois suivant l'entrée en vigueur de la loi.</p>	<p>Si la transformation de la majoration de pension de 10 % pour trois enfants en forfait par enfant, attribué aux femmes, peut être envisagée, ce doit être à coût constant minimum. FO revendique une majoration forfaitaire maternité et une majoration forfaitaire éducation afin de garantir la redistributivité vers les femmes.</p>
<p align="center">Article 14</p> <p>Faciliter l'acquisition de trimestres pour les assurés à faible rémunération : nouvelles modalités d'acquisition des trimestres. Cette nouvelle règle d'acquisition des trimestres repose désormais sur trois paramètres susceptibles de jouer de manière cumulative :</p> <ul style="list-style-type: none"> - le report au compte d'un salaire minimum ; - le salaire mensuel pris en compte est retenu dans la limite d'un plafond ; - les reliquats de cotisations peuvent être affectés entre deux années successives lorsque ces années n'ont pas permis de valider 4 trimestres. <p>Il ressort de l'exposé des motifs que le salaire minimum permettant d'acquérir un trimestre sera abaissé de 200 heures rémunérées au SMIC à 150 heures.</p>	<p>Le passage de 200 heures de SMIC à 150 heures comme seuil de déclenchement pour valider des droits à la retraite permettra d'améliorer la prise en compte du temps partiel. Pour autant, attention aux trappes à pauvreté : ce dispositif ne peut être un encouragement aux contrats de travail à temps très réduit et la réforme juste aurait consisté à fixer le seuil de cotisation vieillesse à 200h de SMIC pour tout contrat de travail à durée indéterminée.</p>
<p align="center">Article 15</p> <p>Élargissement de la retraite anticipée pour carrières longues (RACL). Cet article permettra l'extension, par décret, des trimestres assimilés retenus dans la durée cotisée requise pour ouvrir droit à la RACL :</p> <ul style="list-style-type: none"> - tous les trimestres assimilés au titre de la maternité, au lieu d'un nombre limité ; - 4 trimestres assimilés au titre du chômage (au lieu de 2) ; - 2 trimestres assimilés au titre de la perception d'une pension d'invalidité. 	<p>FO est fortement opposée aux logiques individualistes basées sur la seule durée de cotisation et qui pourraient déboucher sur une réforme systémique. Cela transforme la retraite par répartition en système assurantiel dans lequel chacun cotise pour soi. Ce système amplifie la discrimination entre homme et femme : 75 % des carrières longues sont celles des hommes. Mesure non financée pour les retraites complémentaires : plus de 10 milliards depuis dix ans !</p>

Articles du projet de loi « réforme des retraites 2013 »	Analyse FORCE OUVRIERE
<p align="center">Article 16</p> <p>Aider les jeunes à racheter leurs années d'études. Le rachat devra être effectué dans un délai de cinq ou dix ans suivant la fin des études : - quatre trimestres au maximum, parmi les douze prévus, seront rachetables à ce tarif préférentiel - le tarif préférentiel correspondra à un montant d'aide forfaitaire par trimestre au régime général, afin d'avantager les assurés les plus jeunes et aux revenus les plus faibles.</p>	<p>Ce dispositif peut générer des inégalités de traitement. Sachant que l'entrée réelle sur le marché du travail se fait en moyenne à 23,5 ans (première validation de 4 trimestres dans l'année), que ce soit pour les étudiants ou les personnes n'ayant pas fait d'études, ces dernières seraient donc lésées. Ne pas augmenter la durée de cotisation doit être la réponse. A partir d'une idée soi-disant généreuse, c'est l'amplification des discriminations qui pointe entre diplômés et non diplômés.</p>
<p align="center">Article 17</p> <p>Prise en compte des périodes d'apprentissage. Les cotisations d'assurance vieillesse de base sont désormais calculées sur une assiette réelle correspondant à la rémunération de l'apprenti. Les autres cotisations continuent à être calculées sur une assiette forfaitaire. Un dispositif de versement complémentaire de cotisations d'assurance vieillesse par le Fonds de solidarité vieillesse (FSV - art. L.135-1 CSS) est mis en place afin de valider auprès des régimes de base un nombre de trimestres correspondant à la durée du contrat d'apprentissage.</p>	<p>La prise en compte des périodes d'apprentissage est une revendication de FO. Nous avons obtenu satisfaction à ce sujet. En revanche ces périodes ne seront sans doute pas compensées financièrement, donc le déficit se creusera encore et encore...</p>
<p align="center">Article 18</p> <p>Améliorer la prise en compte des périodes de formation des chômeurs. Validation en périodes assimilées des périodes de stage de formation professionnelle : chaque totalisation de 50 jours de stage ouvrira droit à un trimestre.</p>	<p>La prise en compte des périodes de formation professionnelle des chômeurs est une revendication de FO. En revanche ces périodes ne seront sans doute pas compensées financièrement, donc le déficit se creusera encore et encore...</p>
<p align="center">Article 23</p> <p>L'accès à la retraite anticipée des travailleurs handicapés repose désormais sur un critère unique : justifier d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 50% contre 80 % auparavant.</p>	<p>Mesure en faveur des salariés handicapés. A noter que le financement de la mesure n'est pas évoqué, sans parler de l'incidence financière sur l'ARRCO.</p>
<p align="center">Article 24</p> <p>Les assurés handicapés pourront désormais bénéficier d'une retraite à taux plein dès 65 ans. Les assurés reconnus inaptes au travail peuvent partir à la retraite dès l'âge légal et bénéficier dans ce cas d'une retraite calculée en appliquant un taux de 50%, quelle que soit leur durée d'assurance.</p>	<p>Mesure en faveur des salariés handicapés. A noter que le financement de la mesure n'est pas évoqué, sans parler de l'incidence financière sur l'ARRCO.</p>

Articles du projet de loi « réforme des retraites 2013 »	Analyse FORCE OUVRIERE
<p align="center">Article 25</p> <p>Mieux reconnaître les aidants familiaux. Création d'une majoration de durée d'assurance : l'assuré assumant, au foyer familial, la prise en charge permanente d'un adulte handicapé, dont l'incapacité est supérieure à un taux fixé par décret, bénéficie d'une majoration de durée d'assurance.</p>	<p>Avancée en faveur des aidants familiaux.</p>
<p align="center">Article 26</p> <p>Droit à l'information. Cet article pose le principe d'un droit à l'information sur le système de retraite par répartition. Les modalités du droit à l'information évoluent et prévoient que l'assuré bénéficie d'un service en ligne qui lui permet :</p> <ul style="list-style-type: none"> - d'accéder à tout moment à son relevé actualisé ; - d'obtenir des informations sur les régimes dont il relève ; - de réaliser certaines démarches administratives ; - d'échanger avec les régimes concernés des documents dématérialisés. 	<p>Il n'est pas question de confondre guichet unifié et guichet unique. Si FO est favorable à une simplification des demandes pour les assurés, à travers un guichet unifié, cette mesure ne doit pas être la première pierre d'un régime unique.</p>
<p align="center">Article 27</p> <p>Pilotage de la simplification et des projets inter-régimes. Création de l'Union des institutions et services de retraites : cette union est chargée du pilotage stratégique et veille à la mise en œuvre de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation dans lesquels plusieurs de ses membres sont engagés.</p>	<p>Le GIP-Info Retraite est déjà une réussite, la création de l'Union des institutions et services de retraites ne peut être la première pierre du régime unique. La simplification attendue par les assurés passe par un portail « unifié », et non par un système universel.</p>
<p align="center">Article 28</p> <p>Meilleure coordination entre les régimes pour le calcul de la retraite des polypensionnés. Lorsqu'un assuré relève ou a relevé successivement, alternativement ou simultanément du régime général, du régime des salariés agricoles et des régimes d'assurance vieillesse des professions artisanales, industrielles et commerciales et demande à liquider l'un de ses droits à pension de vieillesse auprès d'un des régimes concernés, il est réputé avoir demandé à liquider l'ensemble de ses pensions de droit direct auprès desdits régimes.</p>	<p>Amélioration pour les polypensionnés des régimes alignés (CNAV/MSA/RSI).</p>

Articles du projet de loi « réforme des retraites 2013 »	Analyse FORCE OUVRIERE
<p align="center">Article 29</p> <p>Mutualiser le service des petites pensions : fin du Versement Forfaitaire Unique. De nouvelles règles distinguent désormais la situation des mono pensionnés de celles des poly pensionnés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour les assurés qui ont relevé d'un seul régime, une condition de durée de cotisation est instaurée. Si elle n'est pas remplie un versement égal au montant des cotisations versées sera servi à l'assuré. - pour les polypensionnés, il prévoit une mutualisation des pensions afin que les pensions inférieures à un seuil soient servies en rente (et non plus en capital) par le régime servant la pension la plus élevée. 	<p>Le montant minimum annuel au-dessous duquel la pension était versée sous forme de VFU sera remplacé par une durée minimum (sans doute 2 ans comme les régimes spéciaux). Cette mesure de simplification est favorable aux carrières très courtes des polypensionnés.</p>
<p align="center">Article 33</p> <p>Régimes à prestations définies (retraites « chapeaux »). L'article L137-11 du code de la sécurité sociale est complété d'une disposition qui précise que les rentes versées au titre de ces régimes à prestations définies sont gérées exclusivement par un organisme habilité (institution de prévoyance relevant du code de la sécurité sociale, mutuelles relevant du code de la mutualité ou organisme assureur du code des assurances).</p>	<p>Cette mesure n'intéresse qu'un nombre très réduit de salarié - cadres supérieurs-cadres dirigeants – dont la retraite « chapeau » ne pourra plus être gérée par l'entreprise mais par un assureur.</p>