

Chers(es) camarades,

Le 15 septembre 2010, l'Assemblée nationale a adopté, par 329 voix pour et 233 voix contre, le projet de loi portant réforme des retraites.

Le débat s'est déroulé dans un climat tendu et selon le nouveau règlement de l'Assemblée nationale, les débats ont été écourtés par le Président de l'Assemblée ; toutefois, les *affaires étaient pliées* depuis l'ouverture du débat (le vote n'est pas une surprise) et ce n'est pas du Parlement que les salariés doivent attendre une amélioration significative du texte, ce qui est nécessaire, c'est l'abandon pur et simple.

Nous examinerons donc dans cette circulaire les articles qui ont fait l'objet de modifications substantielles et ceux qui ont été ajoutés lors du débat, par amendements déposés à l'initiative du Gouvernement, des rapporteurs des différentes Commissions ou plus rarement des parlementaires lors du débat.

Avant d'examiner plus avant le texte, précisons toutefois qu'aucune modification n'a été apportée sur le cœur de la réforme : le recul de l'âge légal à 62 ans, du taux plein à 67 ans et la poursuite de l'allongement de durée de cotisation.

Ainsi, comme nous vous l'avions exposé par circulaire n° 140/2010 du 31 août 2010, les *améliorations du texte*, présentées comme des ouvertures par le Président de la République, ne peuvent être regardées comme des avancées et ne modifient pas le fond du projet de loi qui reste inacceptable. S'agissant notamment de la baisse du seuil d'invalidité de 20 à 10 % pour reconnaissance de la pénibilité, nous sommes au cœur de la mascarade et cette *avancée* ne répond pas à la nécessaire reconnaissance de la compensation de la pénibilité du travail.

1 - Réaffirmation du principe de la répartition

Un article 1^{er} A a été ajouté : « ***La Nation réaffirme solennellement le choix de la retraite par répartition au cœur du pacte social qui unit les générations*** ». Dont acte !

2 - Nécessité d'un rapport relatif aux redéploiements des ressources ou de charges entre régimes de protection sociale

Cet ajout, Article 1 *bis*, laisse à supposer que ***tous les régimes, y compris les régimes de retraite complémentaire, pourraient devenir solidaires et se voir ainsi mis à contribution (compensation « élargie », ce qui pose le problème de l'autonomie des partenaires sociaux dans la gestion des complémentaires AGIRC ARRCO).***

3 - Création d'un Comité de pilotage

Ce COPIL (art. 1) se verra confier de nombreuses missions et responsabilités ; nous aurons l'occasion de traiter plus à fond son rôle, ses missions et même sa place dans le fonctionnement du système des retraites, lors d'une prochaine circulaire, tant il pourrait devenir incontournable et préfigurer ce que d'aucuns

appellent de leurs vœux : un système de retraite universel ou à tout le moins une « Maison commune de la retraite »...

4 - Information des assurés

L'information (art. 3) se fera au terme de la première année d'activité salariée. Par ailleurs, l'entretien sur les droits à l'âge de 45 ans sera étendu notamment à une information sur les conditions de départ à la retraite de l'entreprise et sur les possibilités de cumul emploi retraite (**à 45 ans ?**).

5 - Mensualisation des pensions

Cet amendement (art. 3 *quinquies*) prévoit que les retraités dont les prestations sont versées trimestriellement pourront demander la mensualisation, mesure effective au plus tard le 31/12/2013 et irrévocable pour le retraité qui aura opté pour ce choix.

Notons toutefois, que s'agissant des régimes AGIRC et ARRCO, il s'agit d'une remise en cause directe de la convention collective de 1947 (AGIRC) et de l'accord du 8 décembre 1961 (ARRCO).

6 - Communication d'un redressement URSSAF à l'assurance vieillesse pour rectification des droits

Il s'agit d'obliger les URSSAF à déclarer aux CARSAT (les « nouvelles » CRAM), le montant des redressements des cotisations des entreprises, afin que les comptes des salariés soient rectifiés et abondés autant que constaté par le redressement (art. 3 *sexies*).

C'est une mesure de bon sens, notamment lorsque les entreprises ont minoré ou « oublié » de s'acquitter des cotisations sociales néanmoins prélevées aux salariés.

7 - Rapport sur la mensualisation

Le Gouvernement (art. 3 *septies*) devra présenter au Parlement, avant le 15 octobre 2010, un rapport sur les conditions de mise en œuvre d'un versement des pensions dès le 1^{er} de chaque mois.

Si nous pouvons comprendre l'intérêt de la mesure, la mise ne œuvre au régime général ne saurait se réaliser sans modification concomitante du calendrier de versement des cotisations par les entreprises qui ne se font pas avant le 5 du mois...

8 – Durée d'assurance et principe de garantie générationnelle

La « garantie générationnelle » instituée par la loi de 2003, qui donne à un assuré la certitude que s'il retarde son départ en retraite, les règles ne changeront pas en sa défaveur, est confirmée (art. 4).

Un décret, à paraître avant le 31/12/2010, fixera la durée d'assurance nécessaire pour le taux plein, pour les générations 1953 et 1954 (165 trimestres vraisemblablement).

Pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1955, chaque génération connaîtra sa durée d'assurance requise, quatre ans avant d'atteindre l'âge légal d'ouverture des droits (décret à paraître après avis du COR).

Pour « rassurés » qu'ils soient, les salariés devraient néanmoins travailler toujours plus longtemps.

9 – Relèvement de l'âge légal de départ en retraite

L'âge légal est fixé à 62 ans pour les assurés nés après le 1^{er} janvier 1956 ; cette augmentation se faisant à raison de 4 mois par an, à compter du 1^{er} juillet 2011 pour les salariés nés après le 1^{er} juillet 1951 (art. 5).

Un tableau en annexe précise le calendrier prévu.

10 – Relèvement de l'âge du taux plein

L'article 6 précise les modalités du passage du taux plein de 65 à 67 ans en 2023. Ces nouvelles dispositions s'appliqueraient aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

11 – Remboursement des cotisations versées au titre des périodes d'études supérieures

Le relèvement de l'âge légal prévu par ce projet de loi rendrait inutile certains rachats de trimestres effectués par des assurés.

Le projet initial ne prévoyait pas ce remboursement et c'est notamment sur l'insistance de la Confédération FO que cet amendement du Gouvernement a été introduit (art. 9 bis).

Ainsi, les assurés nés après le 1^{er} juillet 1951, qui auraient effectués des rachats devenus inutiles en raison du recul de l'âge légal, pourront obtenir remboursement majoré des intérêts légaux.

Si la loi s'imposerait aux régimes de sécurité sociale, se pose la question des rachats effectués auprès des régimes complémentaires qui devraient statuer.

12 – Limites d'âge et mises à la retraite d'office

Les articles 10 à 15 qui concernent les Fonctions publiques sont votés en l'état et reculent conformément au calendrier prévisionnel de montée en charge du recul de l'âge légal.

Le cas particuliers de fonctionnaires, militaires notamment, et les impacts sur les limites d'âge et de durée sont traités aux articles 16 à 20 bis.

13 – Mesures de rapprochement entre les régimes de retraite

Création d'une caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat

Un article 21 A nouveau a été introduit qui prévoit qu'avant le 30 septembre 2011, le Gouvernement remet au Parlement un rapport relatif à la création d'une Caisse de retraite des fonctionnaires de l'Etat.

Pour FORCE OUVRIERE, cet amendement adopté avec la complaisance du Gouvernement est en contradiction totale avec les échanges que nous avons eus avec les Ministres concernés lors de la période de concertation. Nos interlocuteurs nous avaient alors affirmé que tel n'était pas l'intention du Gouvernement...

Si une telle caisse venait à être créée, ce serait un sérieux coup porté au Code des pensions civiles et militaires !

Taux de cotisations

Le taux de cotisations salariales des fonctionnaires est aligné sur « les taux de cotisations à la charge des assurés sociaux relevant de la CNAVTS et des institutions de retraite complémentaire... » (Art .21).

Alors que les fonctionnaires subissent une baisse constante de la valeur du point d'indice depuis une dizaine d'années, ils devraient supporter une augmentation de cotisations de 2,70 %. Par ailleurs, cet alignement sur le secteur privé, s'il ne répond à aucune logique au regard du statut des fonctionnaires, n'est pas sans rapprochement avec l'article 21 A ! De plus, il s'agit d'une augmentation, même étalée dans le temps, de 35%.

Mères de trois enfants

L'article 23 porte sur le dispositif 15 ans de service - 3 enfants bénéficiant aux mères de famille permet de lisser l'application de la suppression du dispositif qui permettait jusqu'à présent aux parents fonctionnaires de 3 enfants et pouvant faire état de 15 ans de service de partir à la retraite sans décote et sans condition d'âge. En vertu de la loi, le dispositif doit s'éteindre au 1er janvier 2012.

L'accès au dispositif est restreint à partir de 2011, avant son extinction totale en janvier 2012. À partir de l'année prochaine, les agents « auront la possibilité de continuer à entrer dans le dispositif » mais cette fois avec application des règles générationnelles de 2003. Autrement dit, la décote s'appliquera.

Si le Gouvernement a partiellement reculé sur ce point, il n'en demeure pas moins que cette possibilité de départ anticipé est en voie d'extinction, ce que FORCE OUVRIERE condamne fermement. Ce qui n'apparaît pas clairement c'est la disparition du minimum de pension pour ces fonctionnaires.

Titulaires sans droits

Actuellement, pour bénéficier d'une pension de fonctionnaire, un agent doit avoir effectué au minimum 15 années de service, à défaut de quoi lorsqu'il quitte la Fonction publique, sa période d'activité est rétroactivement transférée au régime général et à l'Ircantec mais il doit payer une surcotisation puisqu'il y a un différentiel de taux de cotisation entre le privé et le public. L'amendement prévoit d'abaisser, par décret, cette durée minimale de carrière de 15 à 2 ans à compter du 1er janvier 2011. En revanche, les règles actuelles relatives à la durée minimale pour la prise en compte des bonifications sont maintenues.

Si la « présentation officielle » de la mesure semble aller dans le sens de l'intérêt des fonctionnaires à courte carrière, il n'en demeure pas moins qu'ainsi disparaîtrait la règle des 15 ans qui constitue un des piliers du principe de carrière des fonctionnaires.

C'est une mauvaise réponse à un vrai problème : le calcul de la retraite des polypensionnés.

14 – Prise en compte de la pénibilité au travail

Pénibilité du parcours professionnel

Un « carnet de santé au travail » constitué par le médecin du travail, retrace les informations relatives à l'état de santé du travailleur. L'employeur, pour, certains facteurs de risques fixés par décret, consigne dans une fiche, les conditions de pénibilité auxquelles le travailleur aura été exposé et les périodes ; une copie est remise au salarié lors de son départ de l'entreprise (art. 25).

Prise en compte de l'incapacité

Les personnes atteintes d'une incapacité permanente au moins égale à 20 %, résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, bénéficieraient à la fois de l'ouverture du droit et de l'obtention du taux plein, quelle que soit la durée accomplie (art. 26 et 26 bis).

Si le taux est inférieur (de 10 à 20 % à fixer par décret), application du même dispositif si exposition à des facteurs de risques pendant une période déterminée par décret et incapacité liée à ces risques après validation par une commission pluridisciplinaire. Ces dispositions prendraient effet au 1^{er} juillet 2011.

Avant le 30 juin 2011, le Gouvernement devra présenter au Parlement un rapport sur les modalités d'application de ce dispositif « pénibilité au travail » aux travailleurs non salariés.

Le financement du dispositif (art. 27) est assuré par la branche « AT-MP » sous forme de versement d'une contribution dont un décret déterminera les conditions d'application.

Enfin, avant le 1^{er} janvier 2012, le Gouvernement devra remettre au Parlement au rapport établissant un bilan de l'application du dispositif de pénibilité au travail (art. 27 *ter*).

Cet aspect de la loi fera l'objet d'une circulaire spécifique après examen au Sénat. Toutefois, prétendre traiter la prise en compte de la pénibilité par la reconnaissance d'un degré d'incapacité, notamment pour les salariés « en bout de course », relève de la malhonnêteté.

FORCE OUVRIERE exige la création d'un fonds mutualisé, abondé par les entreprises à hauteur des risques d'exposition des salariés, géré paritairem.

Ce fonds validerait (par rachat de trimestres d'exposition aux risques) des périodes supplémentaires auprès des organismes de retraite afin de permettre aux salariés usés, de partir dignement, en retraite anticipée, avant 60 ans, avec le taux plein.

15 – Mesures de solidarité

Assurance veuvage

L'article 29 *bis* prévoit le rétablissement de l'assurance veuvage dans les conditions identiques à celles prévues avant son abrogation par la loi du 21 août 2003. Toutefois, des améliorations sur les conditions de service seront apportées par décret.

Si cette mesure de bon sens pourrait se révéler positive, il faudrait que les conditions de ressources d'une part et le montant d'autre part, soient significativement relevés.

Stagiaires en entreprise

Avant le 30 juin 2011, *encore* un rapport du Gouvernement au Parlement évaluera les conditions d'assujettissement à cotisations de sécurité sociale de la gratification dont bénéficient les stagiaires en entreprise et les conditions de prise en compte des périodes de stage en périodes assimilées retenues dans le calcul des droits à pension (art. 29 *quinquies*).

Encore une fois, pour que cette mesure ait un effet positif sur les carrières des jeunes stagiaires au regard de leur droit à validation et des finances des régimes de retraite, ces périodes ne doivent pas être assimilées mais cotisées par les entreprises.

16 – Mesures relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes

Maternité

Les indemnités journalières versées à l'assurée pendant son congé de maternité sont prises en compte dans la détermination du salaire annuel moyen. Les sommes représentatives de cette revalorisation sont prises en charge par le FSV et calculées sur une base forfaitaire, fixées par décret (art. 30).

Présentée un peu pompeusement, cette mesure n'aura pas d'effet notable sur le calcul du salaire moyen de 25 meilleures années de la majorité des femmes salariées. Par ailleurs, il est à craindre que la prise en charge forfaitaire ne soit pas, comme de coutume, à la hauteur des périodes réellement créditées au compte.

Pénalité : égalité professionnelle

Une pénalité (1 %) à la charge des entreprises d'au moins 50 salariés, est instaurée pour celles qui ne seraient pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle (ou plan d'action par défaut), à compter du 1^{er} janvier 2012 (art. 31).

Toute mesure tendant à lutter contre les discriminations est bienvenue ; toutefois parions que celle-ci ne sera pas à la hauteur des enjeux et que lesdits accords ou plans n'auront pas valeur de contrainte pour les employeurs.

17 – Mesures relatives à l'emploi des seniors

Une aide à l'embauche (CDD d'au moins 6 mois et CDI) est créée en faveur des entreprises éligibles à la « réduction FILLON » pour le recrutement de demandeurs d'emplois de plus de 55 ans (art. 32).

Encore une aide aux entreprises, mais quel en sera l'impact ? L'emploi des seniors ne cesse d'agiter les gouvernements qui se sont succédé sans résultats probants

18 – Mesures relatives à l'épargne retraite

Diverses mesures (art. 32 *bis* à 32 *octies*) traitent de l'épargne salariale ; sans apporter de nouveauté notoire. A l'occasion du vote de la loi de finances nous aurons l'occasion de revenir sur le sujet et plus précisément sur les nouveautés en matière fiscale.



Le vote de l'Assemblée nationale confirme nos critiques sur ce projet de loi, les salariés et les retraités ne doivent compter que sur le rapport de force pour imposer le retrait de ce projet.

Depuis plusieurs mois, nous disons que ce projet de loi est injuste socialement et inefficace financièrement et le texte voté par l'Assemblée nationale le confirme ; malgré le recul social sans précédent de la retraite à 62 ans et 67 ans pour le taux plein, *toutes choses égales par ailleurs*, le déficit cumulé de nos régimes de retraite serait de 64 milliards d'€ en 2018.

Ce constat, admis par tous nos interlocuteurs, nous conduit à penser que si cette loi venait à être appliquée, dès la prochaine élection présidentielle passée, une autre contre réforme, de nature systémique, serait vraisemblablement à l'ordre du jour.

Aussi, les jours sont comptés, tout doit être mis en œuvre pour faire du 23 septembre 2010 la journée qui permettra le retrait du projet de loi de réforme des retraites.

Bon courage.

Amitiés syndicalistes.

Bernard DEVY
Secrétaire confédéral

Jean-Claude MAILLY
Secrétaire général

P.J. : Tableau « Conditions de départ au taux plein ; âge et durée ».

Tableau 4 - Conditions de départ au taux plein : âge et durée d'assurance

Année de naissance	Avant l'âge d'annulation de la décote		Après l'âge d'annulation de la décote	
	Âge => année correspondante	Durée d'assurance	Âge => année correspondante	Âge => année correspondante
1947	60		2007	65
1948	60	160	2008	65
1949	60	161	2009	65
1950	60	162	2010	65
1S 1951	60	163	2011	65
2S 1951	60 + 4 mois	163	2011-12	65 + 4 mois
1952	60 + 8 mois	164	2012-13	65 + 8 mois
1953	61	Décret à paraître avant le 31 décembre 2010 *	2014	66
1954	61 + 4 mois		2015-16	66 + 4 mois
1955	61 + 8 mois	Décret à paraître après avis du COR annuellement *	2016-17	66 + 8 mois
1956	62		2018	67
1957	62	2019	67	
1958	62	2020	67	

* La synthèse de la réforme établie par le Gouvernement annonce 165 trimestres pour les générations 1953 et 1954 et estime une durée de 166 trimestres en 2020 (pour la génération 1958).

