

# Réforme des retraites décryptage – Loi & Décrets

## Une attaque frontale contre notre Sécurité sociale



Après des mois d'une mobilisation historique et un passage en force du gouvernement au mépris de toute démocratie, la réforme des retraites s'applique depuis le 1er septembre dernier.

Cette réforme continue à être largement rejetée et son retrait demandé. Quoiqu'en disent Olivier Dussopt déclarant « *nous sommes prêts* » ou Renaud Villard directeur de la CNAV qui se veut « *serein* », l'application concrète de cette réforme est chaotique avec de nombreux dossiers bloqués qui met en lumière le manque criant de personnel. Sa mise en œuvre confirme le caractère de cette réforme contraire à ce qu'est la Sécurité sociale et à ce que sont les droits qu'elle doit garantir. Y avait-il urgence à ce que le recul de l'âge de départ impacte les salariés qui partaient à la retraite au 1er septembre 2023 ?

Pour le gouvernement oui ! En effet, sachant d'entrée que cette réforme serait rejetée le gouvernement a voulu aller le plus vite possible en passant par la loi rectificative de la sécurité sociale 2023, or pour être dans les « clous » de cette loi, il fallait impérativement que les mesures d'âges s'appliquent dès septembre avec des effets avant décembre 2023.

Rappelons que cette réforme a été décidée dans une période où il n'y avait aucune urgence à réformer puisque le système de retraite était excédentaire de 3,2 milliards en 2022 et même en déficit nous serions loin de l'oscillation des aides aux entreprises entre 157 milliards pour 2019 (Source (Clersé, université de Lille-CNRS) et 260,5 milliards pour 2020/2022 (source : Cour des comptes – juillet 2023).

Cette réforme est avant tout une réforme de classe avec des répercussions sévères pour les travailleurs. De réforme en réforme l'objectif du gouvernement reste le même, toujours plus de cadeaux aux entreprises et aux plus riches qui veulent en finir avec les conquêtes sociales des travailleurs et la Sécurité sociale ; l'article 1 de la réforme en étant le symbole.

## 1 - Suppression des régimes spéciaux – article 1er

Que l'article 1 de cette réforme soit celui qui met fin aux régimes spéciaux est symbolique de la volonté du Gouvernement de détruire tous les conquits sociaux obtenus par la lutte des travailleurs. Les régimes spéciaux (dits « pionniers ») étaient repris dans la Loi de généralisation de la sécurité sociale du 22 mai 1946. Derrière la fin des régimes spéciaux, c'est donc bien la Sécurité sociale issue du Conseil national de la Résistance qui est attaquée d'entrée de Loi !

La fin des régimes « pionniers » s'inscrit bien dans une volonté de casse des statuts et de privatisation des entreprises autrefois publiques. Ces régimes dit spéciaux sont pour la CGT des régimes pionniers en matière de droits à la retraite qui représentent un vrai salaire de remplacement intégrant une véritable prise en compte de la pénibilité compensée par des départs anticipés dans ces secteurs.

Notre Fédération qui porte le projet d'un « 100% sécu » a toujours défendu ces régimes pionniers garants de droits meilleurs pour les travailleurs. Après la SNCF en 2019, ce sont depuis le 1er septembre les régimes spéciaux de la RATP, des Industries électriques et gazières (IEG), des clercs et employés de notaires et de la Banque de France qui sont supprimés. :

Depuis le 1er septembre les nouveaux embauchés qui seront recrutés dans ces secteurs seront rattachés au Régime Général pour la retraite de base et à l'AGIRC-ARRCO pour la complémentaire. Seuls les travailleurs engagés avant le 1er septembre restent affiliés à leur régime spécial c'est la « clause du grand père ». Cependant leur âge légal de départ sera progressivement reculé de deux ans, passant par exemple de 52 à 54 ans pour un conducteur RATP alors que la pénibilité de son métier et l'impact sur sa santé restent les mêmes.

C'est sous couvert d'arguments fallacieux tel que l'« équité » et l'« équilibre » financier du système des retraites que le Gouvernement a justifié la fin des régimes spéciaux alors qu'ils représentaient 21 milliards d'euros en 2021 (COR conseil d'orientation des retraites 2022) soit à peine 5% du budget total consacré aux pensions de retraites.

En revanche cette décision répond bien à l'objectif de ce gouvernement de faire travailler tout le monde plus longtemps sans prise en compte de l'état de santé des travailleurs et de la pénibilité de leur travail. En effet, seuls ces régimes tel que les IEG, la RATP permettaient que la pénibilité au travail soit compensée par des départs anticipés, à présent c'est terminé !

C'est donc à un nivellement vers le bas que l'on assiste en matière de pénibilité notamment.

- [Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-689 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires](#)
- [Décret n° 2023-690 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens](#)
- [Décret n° 2023-691 du 28 juillet 2023 relatif aux taux des cotisations du régime des clercs et employés de notaires](#)
- [Décret n° 2023-692 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des industries électriques et gazières](#)
- [Décret n° 2023-693 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite de la Banque de France](#)
- [Décret n° 2023-839 du 30 août 2023 relatif aux assurés du régime spécial de la Banque de France](#)
- [Décret n° 2023-840 du 30 août 2023 portant diverses mesures relatives aux régimes de retraite](#)

## 2 – Recul de l'âge de départ à la retraite et carrière longue

Mesure phare du gouvernement et emblématique du rejet de cette réforme, le recul de l'âge de départ à la retraite est une mesure de régression sociale majeure pour la sembler de la population et plus particulièrement pour les classes populaires dont l'espérance de vie est inférieure à la moyenne et pour les femmes qui ont les carrières les plus hachées.

Avec la réforme, l'âge du départ à la retraite est passé pour les salariés nées à partir du 1er septembre 1961 à 62 ans et trois mois. Il sera ensuite progressivement décalé de trois mois chaque année, pour atteindre 64 ans en 2030.

Naissance	Age d'ouverture	Entrée en application
1961	62 ans et 3 mois	1er septembre 2023 (effet au 1er décembre 2023)
1962	62 ans et 6 mois	1er janvier 2024 (effet au 1er juillet 2024)
1963	62 ans et 9 mois	1er janvier 2025 (effet au 1er octobre 2024)
1964	63 ans	1er janvier 2026 (effet au 1er janvier 2027)
1965	63 ans et 3 mois	1er janvier 2027 (effet au 1er avril 2028)
1966	63 ans et 6 mois	1er janvier 2028 (effet 1er juin 2029)
1967	63 ans et 9 mois	1er janvier 2029 (effet 1er septembre 2030)
1968	64 ans	1er janvier 2030 (effet 1er janvier 2032)

**En parallèle, la durée de cotisation nécessaire pour obtenir une pension à taux plein passera de 42 ans actuellement (168 trimestres) à 43 ans (172 trimestres) dès 2027.**

Durée d'assurance requise	Année de naissance Réforme Touraine	Année de naissance Réforme Borne
168 trimestres	1961 à 1963	1er janvier au 31 août 1961
169 trimestres	1964 à 1966	1er septembre 1961 et 1962
170 trimestres	1967 à 1969	1963
171 trimestres	1970 à 1972	1964
172 trimestres	1973	1965

**Dispositif carrière longue :** *Il permet aujourd'hui aux travailleurs ayant commencé à travailler avant 20 ans de partir 2 ans plus tôt soit à 60 ans, et à 58 ans pour ceux ayant commencé à travailler avant 16 ans*

*Désormais avec la réforme :*

- *Si début avant 16 ans, départ possible à compter de 58 ans si 44 annuités ;*
- *Si début avant 18 ans, départ possible à compter de 60 ans si 44 annuités ;*
- *Si début avant 20 ans, départ possible à compter de 62 ans si 42 annuités*

**Clause de sauvegarde :** *Des consignes malhonnêtes !*

*Elle prévoit que les assurés nés entre le 1er septembre 1961 et le 31 décembre 1963 conservent leur droit à départ anticipé après le 1er septembre 2023 dans la mesure où ils auront cotisé 168 trimestres avant le 31 août 2023.*

*Cette clause de sauvegarde fait polémique du fait des consignes données aux caisses de retraites de ne pas informer les assurés concernés de ce droit. Et comme l'outil informatique a été paramétré sur les bases de la nouvelle réforme, ces assurés voient apparaître sur leur relevé de carrière qu'ils doivent avoir 170 trimestres et non 168 trimestres.*

## **Conséquences de ces dispositifs pour les travailleurs :**

- **Baisse du niveau de pension vers la capitalisation**

De manière mécanique plus on recule l'âge de départ à la retraite et on augmente le nombre de trimestres nécessaires pour atteindre le taux plein, plus le nombre de salariés qui pourront prendre leur retraite à taux plein va diminuer. C'est l'un des résultats que recherche le gouvernement, diminuer le nombre de travailleurs qui pourront bénéficier d'une pension de retraite à taux plein afin de baisser globalement le niveau des pensions et la part des retraites dans le PIB. Leur objectif étant qu'à terme la pension de retraite de base se transforme en une allocation minimum pour toutes et tous déconnectée du salaire et du travail. Une baisse des pensions aura pour conséquence l'ouverture à la capitalisation.

- **Augmentation de la précarité en fin de carrière.**

Cette réforme, comme les précédentes va allonger la période durant laquelle les travailleurs ne sont ni en emploi, ni à la retraite, appelé aussi « sas de précarité ». Un rapport de l'IGAS de 2022 montrait que ce « sas de précarité » avait considérablement augmenté avec la réforme de 2010 décalant le départ à la retraite de 60 à 62 ans. Ainsi à 60 ans, 1 actifs sur 2 seulement est en activité que ce soit à temps partiel ou à temps complet. Une étude de l'INSEE nous montre que 45% des personnes de 55 à 61 ans qui ne sont ni en emploi, ni à la retraite sont sans emploi pour des raisons de santé. Le recul de l'âge de départ à la retraite va plonger de nombreux travailleurs dans la précarité en fin de carrière avec pour répercussion la baisse du niveau de pension car d'en l'incapacité d'atteindre une carrière complète. C'est inacceptable !

Ajoutez à cela la réforme de l'assurance chômage, qui réduit le nombre de trimestres indemnisés, et vous obtenez une situation d'une extrême violence aux « portes de la retraite » qui va redevenir cette « antichambre de la mort » combattue par Croizat qui a fait de la retraite « une nouvelle étape de la vie » !

- **Impact sur la santé et l'espérance de vie des travailleurs**

Cette réforme est évidemment une double peine pour les travailleurs qui rencontrent des problématiques de santé, d'handicap ou qui travaillent sur des postes pénibles. En effet, d'une part, elle va accentuer la dégradation de leur carrière souvent hachée et d'autre part augmenter les risques de partir à la retraite en mauvaise santé.

Cette réforme entraînera des répercussions sur l'espérance de vie qui, certes, continue à augmenter mais de moins en moins vite. Pire, le temps passé à la retraite s'étiolera. Avant la réforme, il était de 26 ans pour les générations nées en 1950, il est aujourd'hui de 24,6 ans pour la génération de 1970 et passerait à 23,1 ans avec cette réforme.

- **Impact sur les retraites des femmes, principales victimes**

Contrairement à la propagande gouvernementale, les femmes restent les principales victimes de cette réforme. Le niveau de la pension moyenne des femmes reste inférieur de près de 40% à celles des hommes du fait essentiellement des inégalités de salaires et de carrières hachées (interruption pour congés de maternité, parentaux, ...) et souvent impactées par les temps partiels, subi ou choisi, (En 2020, 26 % des femmes salariées à temps partiel le sont pour s'occuper de leurs enfants ou d'une personne dépendante [INSEE]).

Le système actuel grâce aux dispositifs de solidarité telle que la majoration de durée d'assurance (8 trimestres par enfant, ou la pension de réversion) tend à compenser ces inégalités en ramenant à une pension moyenne inférieure de 25,5 % à celle des hommes mais c'est insuffisant. Reculer l'âge de départ à la retraite et allonger la durée de cotisations va creuser toujours plus le fossé des inégalités entre les hommes et les femmes et ainsi pénaliser les travailleuses dont les carrières sont plus courtes et heurtées.

[Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

### 3 – Dispositifs de solidarité

Différents dispositifs de solidarité sont modifiés dans cette réforme tel que la revalorisation du minimum de pension présentée comme « La » grande avancée sociale par un Gouvernement démagogique. Les dispositifs de solidarités sont pourtant des paramètres importants du système de retraites puisque ce sont eux qui prennent en compte les aléas de carrière ou de vie qui conduisent à des périodes d'interruption d'activité (maternité, chômage, maladie...). Une étude de la DRESS de 2019 montrait que ces dispositifs de solidarité (en 2016) représentaient 16,3 % du montant des pensions de retraites et que 93% des retraités avaient été concernés par l'un de ces dispositifs.

- **Revalorisation des pensions minimales et modification de l'ASPA**

Tout d'abord il faut bien différencier ce qui relève du minimum de pension, le minimum contributif (Mico) pour lequel il faut avoir une carrière complète pour en bénéficier, de l'Aspa (allocation de solidarité aux personnes âgées, ex-minimum vieillesse) qui correspond au minimum vieillesse pour les retraités qui n'ont pas une carrière complète. L'ASPA peut être obtenue à partir de 65 ans, sous conditions de résidence et de ressource.

#### .Minimum de pension

Comme l'a largement démontré la CGT la revalorisation du minimum de pension n'est qu'un leurre qui va toucher finalement très, très peu de futurs retraités.

*Le Minimum contributif MICO est une majoration de la pension de retraite pour les assurés qui ont cotisé **toute leur carrière** sur de faibles rémunérations et qui bénéficient d'une retraite minimale. La pension minimale est revalorisée pour les personnes prenant leur retraite au 1er septembre 2023 de 25 à 100 euros :*

- *Le montant entier du MICO de base sera porté lors de sa liquidation à 709,13 euros par mois soit 25 euros de plus par mois par rapport au 1er janvier 2023)*
- *Le montant entier du MICO majoré lors de sa liquidation sera porté à 847,57 euros par mois soit 100 euros de plus par rapport au 1er janvier 2023.*

*Une majoration des petites retraites des retraités actuels : cette mesure concerne les retraites de base à taux plein justifiant d'une durée d'assurance cotisée d'au moins 120 trimestres et liquidées avant le 1er septembre 2023. Ces petites pensions pourront être complétées de 100 euros par mois à compter du 1er septembre 2023.*

**Ces mesures sont évidemment largement insuffisantes et maintiennent une partie des retraités dans la précarité.**

#### .ASPA (Allocation des solidarités aux personnes âgées)

Les modifications qu'engendrent la réforme durcissent ses modalités d'obtention. En effet, cette allocation qui vient compléter une petite pension de base jusqu'à hauteur de 961 euros pour une personne seule en 2023 voit un de ses critères emblématique, *la condition de résidence se durcir puisqu'il faut 9 mois de résidence sur l'année sur le sol français depuis le 1er septembre contre 6 mois auparavant.* Autant dire que les retraités qui bénéficient de l'ASPA ne pourront quasiment plus quitter le territoire !!!

## • **Création d'une Assurance vieillesse des aidants (AVA)**

Elle **remplace l'AVPF** (Assurance vieillesse des parents au foyer). Ce dispositif va donc s'ouvrir aux parents d'un enfant handicapé dont le taux d'incapacité est inférieur à 80 %, mais qui sont éligibles au complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ; aux bénéficiaires de l'allocation journalière du proche aidant, aux bénéficiaires du congé du proche aidant, aux travailleurs non-salariés qui interrompent leur activité pour s'occuper d'une personne handicapée ou en manque d'autonomie ; aux personnes ayant la charge d'un enfant handicapé, aux personnes apportant leur aide à un adulte handicapé.

Ne soyons pas dupe de cette mesure qui peut paraître aller dans le bon sens pour les aidants familiaux car elle s'inscrit dans une volonté du gouvernement de «professionnaliser» ces aidants, dispositif «moins coûteux», au détriment des conditions de travail des professionnels du secteur de l'aide à domicile.

**Pour la CGT le droit à l'autonomie doit avant tout se réaliser dans un cadre professionnel avec un personnel qualifié et rémunéré à hauteur de ces qualifications**

### **. Création d'un dispositif de surcote pour les parents**

*Il est instauré une surcote pour les mères et les pères qui ont atteint une durée d'assurance complète (43 annuités à partir de 2027) un an avant l'âge légal de départ à la retraite (64 ans pour les personnes nées à partir du 1er janvier 1968) et qui bénéficient d'au moins un trimestre de majoration de la durée d'assurance au titre de la maternité, de l'adoption ou de l'éducation de l'enfant. Leur pension de retraite de base pourra être augmentée de 1,25 % par trimestre supplémentaire travaillé entre 63 et 64 ans, donc 2,5 % pour deux trimestres et jusqu'à 5 % pour une année entière.*

Cette mesure présentée comme un nouvel avantage pour les parents n'en est pas un réellement, il permet juste de ne pas trop aggraver la situation due au recul de l'âge.

Là encore soyons vigilants afin que cette mesure ne soit pas une première étape à la suppression de la MDA (majoration de durée d'assurance, 8 trimestres pas enfant) que l'on sait dans le collimateur du Gouvernement puisqu'elle permet de partir plutôt même si le seuil est désormais placé à 64 ans.

**Ces mesures sont évidemment largement insuffisantes et maintiennent une partie des retraités dans la précarité.**

### **. Indemnités journalières maternités**

*Les **indemnités journalières** perçues par les femmes ayant eu un ou plusieurs enfant(s) avant le 1er janvier 2012 sont désormais intégrées dans le salaire de référence utilisé pour le calcul du montant de leur pension de retraite. C'était déjà le cas pour les enfants nés à partir du 1er janvier 2012. Il est important de souligner que ces indemnités sont calculées sur une base forfaitaire en tenant compte du montant dont peut bénéficier un salarié rémunéré au niveau du salaire médian l'année précédant la date de naissance du ou des enfants.*

Cette modification n'est pas anodine car elle va dans le même sens que d'autres décisions qui tendent à généraliser une forfaitisation des IJ. Cette généralisation d'un forfait IJ serait un changement fondamental de leur nature. Elles sont aujourd'hui un droit connecté au salaire alors qu'un forfait en est déconnecté et peut vite devenir un filet de sécurité identique pour tout le monde. La forfaitisation des IJ concourt à un changement de système global de Sécurité sociale imposé de façon fallacieuse par la politique ultra libérale du gouvernement.

### **.Création de la pension d'orphelin au régime général**

*À partir du 1er septembre 2023, les enfants d'un assuré du régime général auront droit à une pension pour chaque parent décédé. La pension d'orphelin pourra être perçue jusqu'à 25 ans sous condition de ressources, notamment pour les étudiants et sans limite d'âge pour les orphelins souffrant d'un handicap supérieur à 80 % avant leurs 21 ans.*

### **. Rachat de trimestres au titre des études ou de stages**

*Dès 1er septembre 2023, le dispositif de rachat des années d'étude sera assoupli puisque ces trimestres seront à « prix réduit » au titre d'un stage rémunéré en entreprise jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 30 ans. Auparavant, cela devait être fait au plus tard deux ans après la date de fin de son stage. Le rachat à coût réduit de trimestres au titre des études supérieures pourra, pour sa part, désormais s'effectuer jusqu'au 31 décembre de l'année de ses 40 ans, au lieu du 31 décembre de la dixième année suivant la fin des études en question.*

Pour la CGT les trimestres pour années d'étude ne doivent pas être à « racheter » mais être pris en compte dans le cadre du système de retraite de base de la Sécurité sociale.

### **. Prise en compte des périodes sous contrats TUC**

En vigueur entre 1984 et 1990, les contrats de travaux d'utilité collective (TUC) étaient réservés aux jeunes de 16 à 25 ans. Comme ces contrats ne généraient pas de cotisations, ces périodes n'étaient donc pas prises en compte dans les calculs de la retraite. *À partir du 1er septembre 2023, les personnes concernées bénéficieront de trimestres de retraite au titre des périodes travaillées sous ce contrat. Sont également concernés par cette évolution : les stages «jeunes volontaires» ; les stages pratiqués en entreprise du plan Barre ; les stages d'initiation à la vie professionnelle ; et les PIL (programmes d'insertion locale). Ces quatre dispositifs ont existé entre 1977 et 1992.*

Pour autant, même si avec la réforme ces périodes sont aujourd'hui prises en compte dans la carrière des salariés, elles ne leur permettront pas de partir dans le cadre des carrières longues puisque ce sont des périodes non cotisées.

- [Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)
- [Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)
- [Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)
- [Décret n° 2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-800 du 21 août 2023 portant application de l'article 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)

## 4 – Cumul emploi / retraite : Le travail sans fin !

Déjà présente dans le projet de réforme de 2019, la mesure qui va permettre aux retraités qui ont repris une activité d'ouvrir à nouveau des droits à la retraite est une mesure qui met fin au principe même de retraite à savoir la fin de l'activité...

À partir du 1er septembre, à l'issue d'une période de cumul emploi-retraite, le retraité qui perçoit une retraite à taux plein, aura la possibilité sous certaines conditions de demander une «seconde pension» calculée sur la base des mêmes règles que la première pension. Ce dispositif ne peut être sollicité qu'une seule fois et est rétroactif à compter du 1er janvier 2023.

Cette mesure va à l'encontre de notre système de retraites, pensé de manière à ce que les pensions de retraite soient la continuité du salaire et que le départ à la retraite soit la fin de l'activité professionnelle et ainsi un nouveau temps de la vie.

C'est une mesure idéologique ultra libérale qui va de pair avec la baisse des pensions et mener les retraités comme aux États Unis à continuer à travailler jusqu'à plus de 80 ans sous contrats précaires. Ainsi les futurs retraités viendront gonfler l'« armée de réserve » du capital telle que l'a défini K.Marx. Avec cette réforme la régression sociale est bien en marche !

La retraite progressive est élargie à partir du 1er septembre 2023 aux fonctionnaires, professions libérales et aux avocats. L'employeur doit désormais justifier que le temps partiel demandé par le salarié est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise. L'absence de réponse écrite et motivée de l'employeur à l'issue d'un délai de deux mois vaut accord.

Cette mesure a été prise par le gouvernement dans l'objectif affiché de maintenir les salariés plus longtemps au travail même à temps réduit

- [Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)
- [Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)

## 5 – Pénibilité/ départ anticipé : le miroir aux alouettes

Deux mesures concernent la question la pénibilité dans cette réforme à savoir la création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) et une évolution du compte personnel de prévention (C2P).

Notons avant même de détailler ces mesures que le gouvernement ne parle plus de pénibilité mais d'« usure professionnelle » et que les dispositifs qui concernent cette « usure professionnelle » n'ont pas l'objectif de compenser la pénibilité par des départs anticipés à la retraite mais par des mesures de reconversions professionnelles. La logique qui sous-tend ces mesures s'oppose à ce que défend la CGT puisqu'il s'agit pour le gouvernement d'individualiser les droits du travailleur tout en déresponsabilisant l'employeur et déconnectant la pénibilité des droits à la retraite.

### . Création d'un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle

*Ce fonds (FIPU) devrait être financé par le patronat à hauteur de 200 millions d'euros par an pour les cinq années à venir.*

C'est en fait un tour de passe-passe comptable puisque le gouvernement va en même temps baisser les cotisations « patronales » en matière d'Accident du Travail et de Maladie Professionnelle (AT/MP). Cela vient se corréliser avec le rétrograde ANI AT/MP du printemps dernier qui acte à travers la création d'un conseil d'administration AT/MP, la main-mise du patronat sur la branche AT/MP de la Sécurité Sociale et son financement.

*Le FIPU doit servir à :*

- *Subventionner les entreprises pour mettre en œuvre des mesures visant à réduire l'exposition à des facteurs de risque ergonomiques, y compris des mesures individuelles concernant le poste de travail ;*
- *Attribuer des dotations aux organismes de prévention de branche pour le financement d'actions de prévention ;*
- *Attribuer des dotations à France Compétences pour le financement de projets de transition professionnelle.*

Au final, de nouvelles subventions au patronat pour mettre en place de «pseudo actions» de prévention qui n'auront pour finalité que de toujours plus le déresponsabiliser !!!

### . Évolution du compte personnel de prévention (C2P)

L'évolution du C2P à travers les différentes mesures de cette réforme renforce sa logique initiale à savoir une individualisation des droits à partir de critères restrictifs et un dispositif qui n'est pas dédié à la retraite mais à la reconversion professionnelle. Le soi-disant rajout des critères « port de charges lourdes », « postures pénibles » ou « vibrations mécaniques » est un leurre puisqu'ils font juste partie des critères ergonomiques pour lesquels des mesures de préventions peuvent être financées par le FIPU, ils ne sont pas rajoutés dans les critères du C2P pour acquérir des points.

*Pour les salariés exposés à ces 3 facteurs de risques ergonomiques, **la loi crée un dispositif de reconversion professionnelle**. Il s'agit d'une modalité particulière d'utilisation du « Projet de transition professionnelle » ou du « CPF ».*

## Évolutions du compte personnel de prévention

- **Seuil abaissé pour le travail de nuit :** il faudra travailler au moins 100 nuits par an, et non plus 120, pour acquérir des droits au titre de l'exposition travail de nuit. De même, le seuil pour bénéficier d'un compte au titre du travail en équipe alternante passe de 50 à 30 nuits par an.
- **Augmentation d'un point par trimestre pour les salariés poly exposés :** Actuellement, le rythme est de huit points par an ou deux points par trimestre en cas de poly exposition, quel que soit le nombre de facteurs de risque. Par exemple, un salarié exposé à trois facteurs aura trois points par trimestre au lieu de deux.
- **Suppression du plafond de points :** Le plafond du nombre de points qu'un salarié peut acquérir au cours de sa carrière, aujourd'hui fixé à 100, est supprimé.
- **Maintien d'un plafond de 80 points** dans le cadre de la compensation d'un temps partiel pour les salariés qui ont au moins 60 ans.
- **Augmentation de la valeur du point** qui passe de 375 euros à 500 euros dans l'objectif de financer tout ou partie des actions de formation professionnelle notamment dans le cas d'une reconversion (bilan de compétences, VAE...)
- **Maintien de la possibilité d'utiliser un certain nombre de points** (par tranche de 10) pour un départ anticipé.
- **Reconversion professionnelle.** Une nouvelle utilisation du C2P vient s'ajouter aux trois existantes (formation, passage à temps partiel et départ anticipé à la retraite), le C2P peut à présent financer un congé de reconversion professionnelle, avec prise en charge des frais de formation et de la rémunération, les 20 premiers points acquis ne peuvent d'ailleurs être utilisés que pour des actions de formation ou de reconversion.

Avec la création du dispositif de reconversion professionnelle et le lien avec le CPF, un pas de plus est franchi dans la désresponsabilisation du patronat en faisant porter sur le travailleur en situation de pénibilité la responsabilité de sa reconversion professionnelle. Ainsi les employeurs pourront facilement se débarrasser des salariés cassés par leur travail en les licenciant pour inaptitude puisqu'ils auront tout pour se reconvertir grâce au C2P.

Au final le C2P s'éloigne toujours plus d'une vraie compensation par des départs anticipés à la retraite puisqu'il ne permet pas de départ anticipé au-delà de deux ans. En 2020 seulement un peu moins de 2900 salariés ont pu convertir leurs points pour bénéficier d'une majoration de durée d'assurance pour partir à la retraite.

Le C2P reste une usine à gaz complexe, difficile d'accès et très peu utilisé par les salariés.

## . Autres dispositifs de la réforme

Dans la même logique, les salariés victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle justifiant d'un taux d'incapacité permanente supérieur ou égal à 10 % verront leur CPF (compte personnel de formation) abondé, à hauteur de 7 500 euros maximum.

- [Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention](#)

## Conclusion

Cette réforme s'inscrit dans une vision idéologique libérale dans laquelle la retraite ne doit pas être un deuxième temps de la vie, mais doit représenter un minimum pour vivre qui viendrait compléter la baisse de productivité du salarié. Nous sommes bien loin de la conception d'Ambroise Croizat de faire de la retraite « ...non plus une antichambre de la mort mais une nouvelle étape de la vie. ».

Cette réforme comme les précédentes répond aux vœux du patronat de dire « adieu à 45 » au Conseil National de la Résistance et en particulier à la Sécurité sociale, conquête ouvrière anticapitaliste. Elle ouvre aussi un peu plus la brèche à la capitalisation, système individualiste et hasardeux.

Pour la CGT, il faut que cette réforme soit retirée ainsi que les précédentes qui n'ont eut de cesse de dégrader le système de retraite.

## La CGT revendique :

- ***Retrait de la réforme Macron***
- ***Départ à la retraite à 60 ans à taux plein avec 37 ans et demi de cotisations***
- ***Un niveau de pension (taux de remplacement) d'au moins 75 % du revenu d'activité pour une carrière complète. (Pension calculée sur la base des 10 meilleures années)***
- ***Départ anticipé à 55 ans ou un trimestre de départ anticipé par année d'exposition pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité.***
- ***Élever les minima de pension au niveau du SMIC CGT pour une carrière complète.***
- ***Indexer les pensions sur l'évolution des salaires***

## Récap des décrets

- [Loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-689 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des clercs et employés de notaires](#)
- [Décret n° 2023-690 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite du personnel de la Régie autonome des transports parisiens](#)
- [Décret n° 2023-691 du 28 juillet 2023 relatif aux taux des cotisations du régime des clercs et employés de notaires](#)
- [Décret n° 2023-692 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite des industries électriques et gazières](#)
- [Décret n° 2023-693 du 28 juillet 2023 relatif au régime spécial de retraite de la Banque de France](#)
- [Décret n° 2023-751 du 10 août 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)
- [Décret n° 2023-752 du 10 août 2023 relatif à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)
- [Décret n° 2023-753 du 10 août 2023 portant application de l'article 26 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatif au cumul emploi retraite et à la retraite progressive](#)
- [Décret n° 2023-754 du 10 août 2023 portant application des articles 18 et 25 de la loi du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023 relatifs à la revalorisation des minima de pension, à la pension d'orphelin, à l'allocation de solidarité aux personnes âgées et à l'assurance vieillesse des aidants](#)
- [Décret n° 2023-759 du 10 août 2023 relatif au fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle et au compte professionnel de prévention](#)
- [Décret n° 2023-760 du 10 août 2023 portant application de l'article 17 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-799 du 21 août 2023 portant application des articles 10, 11, 22 et 23 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-800 du 21 août 2023 portant application de l'article 10 de la loi n° 2023-270 du 14 avril 2023 de financement rectificative de la sécurité sociale pour 2023](#)
- [Décret n° 2023-839 du 30 août 2023 relatif aux assurés du régime spécial de la Banque de France](#)
- [Décret n° 2023-840 du 30 août 2023 portant diverses mesures relatives aux régimes de retraite](#)
- [Décret n° 2023-838 du 30 août 2023 relatif à la mise en œuvre pour les élus locaux de la faculté de cotisation et de la prise en compte des périodes de mandats pour les versements pour la retraite prévues à l'article 23 de la LFRSS pour 2023](#)



**LA SECU**

**C'EST POUR LA VIE**

**LA RÉGRESSION SOCIALE  
NE SE NEGOCIE PAS  
ELLE SE COMBAT**

**CGT ORGANISMES SOCIAUX**