
Argumentaire de FO sur les retraites Audition à l'Assemblée nationale du 25/01/2023

Les justifications avancées par le Gouvernement

Tout d'abord, les deux « **justifications** » avancées par le Gouvernement pour réformer le système ne convainquent personne.

Sur le déficit du régime :

L'argument phare de la Première ministre est que cette réforme **serait nécessaire** pour **l'équilibre du régime**, et qu'il serait par conséquent **irresponsable** de s'opposer au texte proposé. Il s'agit là d'une lecture à charge des chiffres du financement des retraites.

D'après le dernier rapport du COR, il n'y a pas de dynamique incontrôlée des dépenses de retraite. De plus, le déficit annoncé ces 10-15 prochaines années est extrêmement limité par rapport au budget global du régime, alors même que les prévisions annoncent un retour à l'équilibre sans besoin de réforme. **Notre régime de retraite n'est donc pas en danger.**

Éléments du rapport du Conseil d'orientation des retraites (COR) de septembre 2022

L'état de notre système de retraite est loin d'être inquiétant. Un excédent de 900 millions d'euros a été dégagé en 2021, malgré la crise sanitaire, portant le total du surplus à 3,2 milliards d'euros. Si le solde global du régime risque de se dégrader faiblement et de manière contrôlée après 2023, il reviendrait à l'équilibre après 2030.

De plus, la part des dépenses en matière de retraite dans le PIB resterait stable voire diminuerait entre 2021 et 2070. Malgré l'évolution démographique défavorable (augmentation du nombre de retraités dans les années à venir). Celle-ci est contrebalancée, d'une part, par le recul de l'âge de départ à la retraite qui passera de 62 ans à 64 ans du fait des réformes passées. Et, d'autre part, par la moindre augmentation du niveau de vie des retraités relativement aux actifs.

Si le système de retraite devait connaître une période de situation déficitaire, celle-ci resterait faible et tout à fait contrôlée. De 2022 à 2032, le déficit irait de -0,5 point à -0,8 point de PIB en fonction de la convention et du scénario retenu.

Le COR indique qu'il ne se positionnera pas sur le choix du dimensionnement du système de retraite. Selon lui, défendre que les niveaux soient trop ou pas assez élevés ne dépend que d'une « préférence politique ». Cependant, il souligne que les résultats de ce rapport ne valident pas le bien-fondé des discours qui mettent en avant l'idée d'une dynamique non contrôlée des dépenses de retraite.

S'il n'y a **aucun problème de dépenses en matière de retraite**, il est possible de discuter de leviers pour **augmenter les recettes**. Pour FO, cela passe par une **politique de l'emploi**, et notamment de **l'emploi des seniors**, très forte : cela permettrait d'**augmenter automatiquement les cotisations**. Nos propositions, que nous détaillerons plus loin, n'ont pas été écoutées par le Gouvernement.

L'argument financier avancé par le gouvernement est donc uniquement un prétexte pour **réduire encore les dépenses publiques**. Cette réforme n'est **ni nécessaire financièrement**, ni pensée dans l'intérêt du régime. Pierre-Louis BRAS – Président du COR - l'a par ailleurs fermement rappelé lors de sa dernière audition, la semaine dernière ici même. Je cite : « *Les dépenses de retraites ne dérapent pas, elles sont relativement maîtrisées, elles diminuent plutôt à terme* ».

L'exposé des motifs du PLF 2023 indique également que cette « maîtrise » des dépenses permettra de poursuivre la stratégie de baisse des prélèvements, notamment par la suppression de la CVAE (cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises). **Il ne s'agit donc pas d'une réelle inquiétude quant à l'équilibre de notre système, mais bien de prendre aux salariés pour redonner aux employeurs.**

Sur l'augmentation de l'espérance de vie :

Le second argument phare du Gouvernement est celui de **l'espérance de vie : il serait évident que lorsque l'on vit plus longtemps, on doit travailler plus longtemps**. Il ne s'agit pourtant en aucun cas d'une logique imbattable, mais encore une fois **d'un choix de société**.

Tout d'abord, le changement démographique en cours (avec le départ à la retraite des dernières générations de « baby-boomers ») a été anticipé par les réformes précédentes, notamment avec **un premier recul à 62 ans et la réforme Touraine** dont les effets sont toujours en cours sur le marché du travail. Il n'y a **aucun besoin d'ajouter une réforme aux réformes** pour compenser ce changement démographique.

De plus l'espérance de vie n'est plus en progression constante. Les derniers chiffres d'espérance de vie ont été revus à la baisse, par l'INSEE et y compris dans le dernier rapport du COR.

Par ailleurs, c'est **nier une autre réalité qui est celle de l'espérance de vie en bonne santé** : Une étude de la DREES¹ démontre que **l'espérance de vie en bonne santé des Français n'a pas augmenté depuis plus de 10 ans** et s'élève en France à 64,1 ans pour les femmes et à 62,7 ans pour les hommes. La France est d'ailleurs mauvaise élève en la matière par rapport à nos voisins européens.

Surtout, ces chiffres cachent évidemment des inégalités criantes entre les plus riches et les plus pauvres, qui seront impactés encore plus durement par cette réforme.

¹ <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/publications/etudes-et-resultats/les-francais-vivent-plus-longtemps-mais-leur-espérance-de-vie-en#:~:text=En%202016%2C%20l'esp%C3%A9rance%20de,est%20stable%20depuis%20dix%20ans>. Alors que les Français vivent plus longtemps d'un an et 4 mois par rapport à la plupart de leurs voisins européens, ils vivent en moyenne un an de moins en bonne santé.

1) Ce qui est proposé dans le texte

Ce projet de loi est **injustifié**, mais il est également profondément **injuste**.

a) Sur le recul de l'âge de départ et l'allongement de la durée de cotisation :

Le texte proposé fera **travailler tout le monde deux ans de plus**, à l'exception de certains travailleurs handicapés. Les départs dits « anticipés » auront donc lieu à 62 ans au lieu de 60 ans actuellement. **Cette réforme, c'est deux ans ferme pour tout le monde !**

Le cumul du recul de l'âge de départ et de l'allongement de la durée de cotisation aura pour effet de faire partir des travailleurs après 64 ans, et même après 67 ans.

Il est également important de noter que toutes les générations ne payeront pas de la même manière cette réforme des retraites : certaines seront plus impactées que d'autres.

Les générations (1962-65) qui sont à la **veille de la retraite** sont aujourd'hui dans l'incertitude quant à leur date de départ : on estime que 50 000 personnes vont devoir décaler leur départ en retraite dès 2023² !

De même, **les générations jusqu'à 1973** sont doublement touchées par le recul de l'âge et l'accélération de la réforme Touraine.

Le vieillir en bonne santé n'est pas pris en compte dans cette réforme, alors que ces deux années de travail supplémentaire sont vécues comme une **véritable sanction pour beaucoup de travailleurs**. La véritable irresponsabilité est d'ignorer le contexte de crise climatique, alors que les prévisions sur notre espérance de vie en bonne santé, ainsi que sur nos conditions de vie se dégradent d'années en années. Demander à travailler plus longtemps à des travailleurs pour qui les **canicules**, les **maladies chroniques respiratoires**, les **épidémies** vont se multiplier témoigne du mépris du Gouvernement quant aux **conditions de travail**.

Avec cette réforme, le Gouvernement semble oublier que les retraités, suffisamment jeunes pour disposer d'une **bonne santé**, sont **essentiels à notre société**. La retraite n'est pas une fin à partir de laquelle l'individu deviendrait au mieux invisible, au pire inutile. C'est un âge de la vie où **on contribue à la société de manière alternative à l'emploi** : les jeunes retraités permettent entre autres à de nombreuses associations de fonctionner, aux jeunes parents d'aller travailler en laissant leurs aînés prendre soin des enfants ou des

² Chiffres du Haut Conseil aux Finances publiques (HCFP) : « Le relèvement de trois mois de l'âge légal de départ en retraite à partir du 01/09/2023 pourrait conduire, selon les analyses du Haut Conseil, environ 50 000 personnes à décaler leur départ à la retraite. Le Gouvernement estime que cela entraînerait une baisse des dépenses de retraite de 0,2 Md€ en 2023. Ce montant est cohérent avec l'analyse du Haut Conseil, compte tenu des informations disponibles », indique le Haut Conseil des finances publiques, le 23/01/2023.

« La réforme des retraites aura un impact très faible sur les finances publiques en 2023 avec un coût net estimé à 0,4 Md€, même si des incertitudes entourent le coût de la hausse du minimum contributif. »

« Compte tenu du caractère incomplet des infos transmises par le Gouvernement », le Haut Conseil des finances publiques « n'est pas en mesure d'évaluer l'incidence de moyen terme de la réforme des retraites sur les finances publiques ». « L'absence d'adoption du projet de loi de programmation des finances publiques ne lui permet pas de vérifier la cohérence des prévisions de finances publiques des textes financiers avec la loi de programmation. Au-delà, cette absence, contraire aux engagements européens de la France, prive les finances publiques d'une boussole indispensable à leur bonne gestion et à la préservation de la soutenabilité de la dette publique. »

proches dépendants. En voulant faire travailler les salariés toujours plus longtemps, **c'est toute l'organisation de la société qui est remise en cause, et tout le monde en sortira perdant.**

Crise climatique : impact sur le bien vieillir et sur la pénibilité au travail

- L'espérance de vie va se réduire du fait de notre rapport à l'environnement : pollution, cancer, canicule, dénutrition... En 2016, une évaluation quantitative d'impact sanitaire (EQIS) réalisée par Santé publique France a établi une estimation nationale du poids sanitaire de la pollution par les particules fines en lien avec l'activité humaine à 48 000 décès par an, ce qui correspond à 9 % de la mortalité en France et à une perte d'espérance de vie à 30 ans pouvant dépasser 2 ans. A Marseille, les habitants vont perdre 8 mois d'espérance de vie du fait de la pollution, et il faut compter 6 mois pour les Parisiens. L'impact de la crise environnementale interroge donc sérieusement sur l'évolution de cette espérance : le risque environnemental est avec le risque comportemental (tabagisme, alcool...) le principal facteur de baisse de cet indicateur.
- les conditions de vie et de travail, et donc le « vieillir bien » vont également être impactés (événements météorologiques extrêmes, maladies, famine à cause des sécheresses, etc).
- augmentation de la pénibilité au travail : D'après les Nations Unies, Le réchauffement climatique causera la perte de 80 millions d'emplois et de 2400 milliards de dollars (OIT). D'après une étude de l'ANSES de 2019, les risques professionnels vont être augmentés par la crise climatique. La Revue « Santé & Travail » confirme : « Les répercussions du changement climatique sur les conditions de travail sont inéluctables. Hausse des températures, phénomènes extrêmes et nouvel environnement biologique vont mettre à mal la santé des actifs. ». Selon Santé Publique France : l'été 2022 a vu une augmentation du nombre de morts au travail du fait de la canicule : « 7 fiches d'accidents du travail mortels en lien possible avec la chaleur ont été notifiées par la Direction générale du travail à Santé publique France. Il s'agit d'hommes âgés de 39 à 54 ans, l'âge médian étant 44 ans. Ces accidents du travail mortels sont survenus principalement dans le cadre d'une activité professionnelle conduite à l'extérieur, dont 3 dans le secteur de la construction. » <https://www.santepubliquefrance.fr/presse/2022/bilan-canicule-et-sante-un-ete-marque-par-des-phenomenes-climatiques-multiples-et-un-impact-sanitaire-important#:~:text=2%20816%20d%C3%A9c%C3%A8s%20en%20exc%C3%A8s%20pendant%20les%20p%C3%A9riodes%20de%20canicule&text=En%202022%2C%20pour%20les%20trois,de%20%2B16%2C7%20%25.>

Quels seront les impacts en France sur les dépenses en matière de santé, notamment si les Français travaillent plus longtemps ? Les travailleurs et travailleuses étant particulièrement exposés aux risques climatiques et liés à la pollution, les arrêts de travail et pension d'invalidité vont sévèrement augmenter, peut-être bien plus vite que le nombre de retraités. Aujourd'hui, les dépenses de santé réalisées au titre des ALD (affections longue durée) augmentent plus rapidement que les autres dépenses de santé (de 3,8 % par an en moyenne entre 2011 à 2016), et ce alors que les cas de personnes atteintes de maladies chroniques vont se multiplier avec la dégradation de l'environnement. Reculer l'âge de départ en retraite engendra une détérioration de la santé des travailleurs qui sera particulièrement coûteuse. L'argument « économique » du report de l'âge légal est loin d'être une certitude. L'urgence de limitation des dépenses ne réside-t-elle pas dans des mesures environnementales radicales plutôt que dans l'allongement de la durée du travail ?

b) Sur les séniors

En France, à l'âge de départ en retraite actuel (62 ans), **un travailleur sur deux ne travaille déjà plus**, certains sont au **chômage**, d'autres en **invalidité ou aux minima sociaux**. Pour FO, il est prioritaire de renforcer une

politique de l'emploi des séniors pour pallier ce problème. Cela n'est pas fait dans ce texte, où la simple publication d'un index sénior a été requise, sans obligation de résultat de la part des employeurs.

En France, à l'âge de départ en retraite actuel (62 ans), un travailleur sur deux ne travaille déjà plus

Suite au dernier report de l'âge de départ en retraite, dans une étude de 2019 remis au Gouvernement et intitulé « Les fins de carrière: un risque de précarité pour les séniors exclus du marché du travail, un coût croissant pour la solidarité », la Cour des Comptes explique : « Si l'on examine l'évolution de la situation des séniors de 59 à 62 ans, entre 2013 et 2018, il apparaît (...) qu'à 61 ans, âge directement concerné par les mesures de report de l'âge légal de départ à la retraite, la baisse de la proportion des personnes à la retraite n'a été qu'en partie compensée par une hausse de l'emploi, la part des effectifs en inactivité ayant elle aussi augmenté ». La situation d'inactivité est d'autant plus forte que le niveau de qualification est faible. Le taux de chômage de longue durée augmente chez les séniors, et bien plus vite que pour les autres tranches d'âge. Les derniers chiffres de 2021 indiquent que dès l'âge de 55 ans, presque un Français sur deux (44%) n'a plus d'emploi. En 2018, un tiers des séniors sans activité vivaient sous le seuil de pauvreté. Au niveau de l'AGIRC ARRCO en 2020, c'est presque un retraité sur 5 (18%) qui est au chômage ou en maladie/invalidité au moment de sa retraite.

Rapport du COR 2021 :

A 60 ans, les personnes résidant en France étaient à 25 % en préretraite, retraite, ou cumul emploi-retraite, à 20 % inactifs (dont la moitié avant 50 ans ou n'ayant jamais travaillé), à 7 % au chômage et à **48 % en emploi**.

A 62 ans, âge d'ouverture des droits, elles sont 60 % à être en préretraite, retraite, ou cumul emploi-retraite, 11 % inactives, 3 % au chômage et **26 % en emploi**.

A 65 ans, enfin, elles sont à 82 % à la retraite, 8 % inactives, 1 % au chômage, et **9 % en emploi**. **Le taux d'emploi des 60-64 ans n'est que de 33% en France (en 2020, chiffres de la DARES)**.

Alors que les séniors rencontrent des difficultés pour être maintenus en emploi et qu'actuellement, de nombreux **travailleurs séniors sont au chômage, aux minimas sociaux**, ou bien en **invalidité** à l'approche de la retraite, le recul de l'âge de départ aura des effets économiques importants et des **reports ou transferts de charge** :

- Sur la **branche chômage** – pour les indemniser –
- Sur la **branche maladie** pour prendre en charge leurs dépenses de santé, leurs Indemnités Journalières car ils seront plus en arrêt ou encore leur invalidité
- Sur la **branche ATMP** pour réparer les accidents du travail qui seront plus nombreux ainsi que les maladies professionnelles
- Sur **les départements**, pour financer les nouveaux bénéficiaires du RSA

On peut ajouter aussi la protection sociale complémentaire qui sera impactée d'après la Mutualité Française à hauteur de 10 Mds d'€ sur la prévoyance.

Ainsi non seulement la réforme **ne va rien faire économiser** mais elle va poser fortement sur les **coûts sur toute la protection sociale** et tout cela en plus de **prolonger la précarité** d'un grand nombre de travailleurs seniors.

Pour FO, cela est d'autant plus inquiétant que la réforme de l'assurance chômage mise en place par le Gouvernement, durcit les conditions d'accès au système et réduit fortement l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

Les économies espérées en matière de retraite auraient, par effet de bascule, un coût important sur d'autres prestations sociales, comme les minima sociaux, les aides de retour à l'emploi, l'invalidité, et bien sûr les dépenses de santé.

Rapport du COR de 2021 sur les conséquences économiques d'un report de l'âge légal à 64 ans : la mesure entraînerait des dépenses supplémentaires en termes de chômage et d'invalidité. Les dépenses d'allocation de retour à l'emploi (ARE) et d'allocation de retour à l'emploi formation (AREF) auraient été rehaussées d'environ 1,3 milliard d'euros en 2019 si l'âge légal de départ avait été fixé à 64 ans plutôt qu'à 62 ans. Similairement, cette mesure aurait induit en 2019 une augmentation des dépenses de prestations sociales hors retraite et assurance chômage de l'ordre de 3,6 Md€, concentrée sur les personnes de 62 et 63 ans. Les projections indiquent que l'activité des seniors n'augmenterait pas avec une telle réforme.

Du côté de l'AGIRC ARRCO, les retraités en invalidité attendent l'âge légal pour partir : en 2020, 87 % des assurés en situation de maladie avant leur départ en retraite sont partis à l'âge légal. **Un recul de ce départ prolongerait donc le versement des indemnités journalières de plusieurs années.**

La DREES a ainsi évalué, sur données 2019, qu'un relèvement de l'AOD de 2 ans induirait une augmentation des dépenses de prestations sociales hors retraite et assurance chômage de l'ordre de 3,6 milliards d'euros (0,14 point de PIB), concentrée sur les personnes de 62 et 63 ans. Les dépenses de pension d'invalidité augmenteraient le plus, de l'ordre de 1,8 milliard d'euros, avec le nombre de bénéficiaires (+160 000 personnes). Les dépenses de prestations de solidarité augmenteraient d'environ 830 millions d'euros et les indemnités journalières de Sécurité sociale versées par le régime général (au titre des arrêts maladie et des AT-MP temporaires) de 970 millions d'euros.

→ **Un relèvement de l'âge d'ouverture des droits a un impact à la hausse sur les dépenses sociales hors retraites car il induit une durée de perception plus longue des allocations (chômage, maladie, invalidité, minima sociaux) versées aux assurés qui sont hors de l'emploi et qui les perçoivent à ce titre.**

Pour FO, l'emploi des seniors est un levier essentiel pour permettre d'augmenter les recettes des cotisations. En effet, en augmentant le taux d'emploi des 55-64 ans, on permettrait une hausse considérable des recettes d'ici 2032, sans toucher à l'âge légal ni à la durée de cotisation. Augmenter le taux d'emploi des seniors « de dix points », de 56% à 66%, permettrait même de développer les dispositifs de départ à 60 ans tout en maintenant le système à l'équilibre. Le Gouvernement a fait un autre choix.

Une étude d'économistes menée par Jean-Hervé Lorenzi affirme qu'une hausse de dix points du taux d'emploi des 55-64 ans permettrait "d'équilibrer les comptes" du système de retraites d'ici 2032

Une hausse de dix points du taux d'emploi des 55-64 ans permettrait "d'équilibrer les comptes" du système de retraites d'ici 2032, sans toucher à l'âge légal ni à la durée de cotisation, selon une étude d'économistes publiée en

juin 2022 par l'économiste Jean-Hervé Lorenzi et sa chaire "Transition démographiques, transition économique", rattachée à Sciences Po.

D'après leurs calculs, "l'équilibre pourrait être atteint" en conservant "les mesures d'âge actuelles" - âge légal de départ à 62 ans et durée de cotisation portée à 43 ans d'ici 2035.

Pour combler un déficit estimé à 5 milliards d'euros en 2032, mais aussi et surtout les 30 milliards payés par l'Etat pour les régimes spéciaux et les retraites des fonctionnaires, il suffirait d'augmenter le taux d'emploi des seniors "de dix points", de 56% à 66%.

Ce qui supposerait d'une part de réduire de moitié le chômage des 55-64 ans, soit 325 000 emplois supplémentaires, notamment en "doublant les dépenses de formation professionnelle" pour cette tranche d'âge. Il faudrait d'autre part en inciter 500 000 autres à reporter leur départ en retraite, là aussi en doublant la surcote existante (de 1,25% à 2,5% par trimestre au-delà d'une carrière complète), "tout en maintenant le système de décote actuel" (1,25% par trimestre manquant).

Cerise sur le gâteau, le gain financier serait suffisant pour "rétablir les critères de pénibilité supprimés en 2017" et offrir un départ anticipé à 60 ans aux salariés ayant porté des charges lourdes, subi des postures pénibles, des vibrations mécaniques ou exposés à des produits chimiques. Il resterait même assez de marge pour "augmenter la pension minimale à 1100 euros pour une carrière complète ».

<https://lecercladeseconomistes.fr/une-reforme-des-retraites-reussie/>

c) Sur les inégalités femmes-hommes

Parmi les plus impactés par cette réforme figurent les femmes. Celles-ci doivent déjà travailler plus longtemps pour compenser leurs carrières souvent hachées et composées de temps partiels souvent imposés, ce qui se reflète sur leur retraite. Les inégalités de carrière entre les femmes et les hommes, notamment les temps partiels, n'ont pas été prises en compte dans le texte, malgré les demandes de notre délégation. Les femmes seront particulièrement impactées par cette réforme, puisque les inégalités et la précarité qu'elles subissent se poursuivront dans leur retraite !

L'une des conséquences du texte proposé est que les femmes devront travailler plusieurs mois supplémentaires de plus que les hommes (jusqu'à 4 mois de différence entre femmes et hommes de la génération 1972). Les femmes sont deux fois plus nombreuses que les hommes à attendre l'âge de fin de la décote, soit 67 ans. Aujourd'hui un salarié qui repousse son départ à la retraite bénéficie d'une surcote. Pour une femme qui part à 64 ans au lieu de 62 ans, elle est de l'ordre de 10%. Demain, cette même femme partira à 64 ans (au mieux) sans bonus. Le gain indiqué par le Gouvernement de 1 à 2% est absolument négligeable pour deux années cotisées de plus !

Ces inégalités sont tellement criantes que même un ministre en a convenu sur un plateau de télévision en indiquant que les femmes seront pénalisées.

Le Gouvernement indique dans son étude d'impact que la prise en compte de³, au maximum, 4 trimestres au titre de l'AVPF permettrait à entre 2000 et 3000 femmes chaque année de partir dans le cadre du dispositif carrière longue. Alors qu'environ 420 000 femmes prennent leur retraite chaque année, c'est très généreusement 0,5% des femmes que le Gouvernement a pris en compte dans ce texte. Le congé parental

³ Page 66 de l'étude d'impact.

et d'aidant qui concerne majoritairement les femmes représente souvent bien plus qu'une année dans leur vie professionnelle !

De même, le texte oublie la question de la pension de réversion qui constitue pourtant un complément de revenu essentiel pour la plupart des femmes (80% des bénéficiaires sont des femmes) : les règles actuelles ne satisfont pas le besoin de compensation de carrière pour ce que font la plupart des femmes pour leur famille.

Femmes et risques au travail

Les accidents du travail chez les femmes ont augmenté de 30% ces quinze dernières années. Les femmes sont également plus concernées par le risque au travail, et souffrent plus des maladies professionnelles et des TMS (troubles musculosquelettiques) : bien qu'elles représentent moins d'heures de travail que les hommes (41% du volume horaire total), les femmes ont déclaré presque autant de pathologies que les hommes. Dans ces conditions, un recul de l'âge de départ en retraite serait une sanction supplémentaire pour de nombreuses femmes. Elles sont également souvent dans des situations de temps partiels subis.

Rapport du COR 2022 : Les écarts de pension entre les femmes et les hommes sont relativement réduits dans la fonction publique et les autres régimes spéciaux, alors qu'ils sont plus importants dans le secteur privé, notamment parmi les non-salariés. Ainsi, le rapport entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes, sur le champ des monopensionnés à carrière complète, est en 2020 de 87 % pour les fonctionnaires civils d'État et pour les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers et de 82 % pour les assurés des autres régimes spéciaux, contre 71 % pour les salariés relevant du régime général et 63 % pour les non-salariés.

Éléments complémentaires/ Chiffres actuels : En 2020, pension des femmes - 40% que les hommes (en moyenne 1 154 € par mois pour les femmes contre 1 931 € pour les hommes). Avec la pension de réversion, l'écart de pension se réduit à 28%. Les inégalités de pension d'aujourd'hui résultent des écarts de rémunérations d'hier.

➔ il faut s'attaquer aux inégalités de rémunération femmes-hommes actuelles (29%), et compenser celles qui n'auront pu être évitées.

Carrières hachées : La carrière des femmes c'est trop souvent des contrats précaires (temps partiel : 75,6% de femmes, CDD :60% de femmes), des métiers sous-valorisés (les femmes représentent 55,3% des salariés concernés par une revalorisation du SMIC), des discriminations salariales, le plafond de verre, la maternité...

d) Sur la suppression des régimes spéciaux

La disparition progressive des régimes spéciaux est aussi confirmée dans le projet sur les retraites. Hormis certains petits régimes (marins, Opéra de Paris, Comédie-Française), les principaux (RATP, les industries gazières et électriques, clercs de notaires, etc...), seront concernés par la fameuse clause du grand-père, déjà effective à la SNCF depuis 2018. À partir du 1er septembre 2023, les nouvelles recrues seront affiliées au régime général de retraite, si la réforme est adoptée.

Dans ces régimes, les salariés déjà dans les effectifs seront concernés par la réforme des retraites. Ils devront travailler progressivement jusqu'à 64 ans, comme l'ensemble des actifs. Il ne sera plus possible de partir plus tôt, entre 56 et 60 ans selon les régimes. Pour FO, les régimes spéciaux, font partie du contrat social. Ils sont la contrepartie des bas salaires, des horaires décalés, du travail de nuit ou le weekend, de conditions de travail spécifiques à certaines professions, de la pénibilité. Avec la suppression des régimes spéciaux, c'est

aussi une perte d'attractivité majeure pour de nombreux métiers qui peinent déjà à recruter. Force Ouvrière demande le maintien de tous les régimes de retraite et de leurs spécificités !

e) Sur les aidants

L'âge moyen d'une personne aidante en France est de 39 ans, ce qui impacte le salaire des 25 meilleures années. 60% des aidants sont des femmes. Le texte propose d'élargir le champ des bénéficiaires de l'AVPF. Ainsi, l'étude d'impact prévoit 40 000 nouveaux bénéficiaires par an, ce qui est dérisoire sachant qu'en 2030 c'est environ 1 actif sur 4 qui sera aidant soit plusieurs millions de personnes. Ces mesures sont insuffisantes et des millions de personnes sont menacées de précarité à la retraite.

f) Sur les « mesures sociales » du texte

Toutes les mesures de ce texte qui ont été présentées comme **des mesures de justice sociale**, ne sont **que des mesurette**s qui ne **toucheront qu'une minorité** de retraités.

Ainsi, le Gouvernement s'engage enfin à appliquer la loi de 2003 qui fixe la **pension minimale à 85% du SMIC** (1200€ brut) **pour une carrière complète**, montant à peine supérieur au déclenchement du seuil de pauvreté.

Cette mesure ne concerne que les personnes ayant eu une **carrière complète au SMIC**, alors que la plupart des retraités précaires voient leur pension diminuée justement du fait des difficultés d'accès à une carrière complète.

Cette mesure exclut donc particulièrement les femmes dont les retraites sont déjà faibles. En revanche, aucune revalorisation du minimum vieillesse qui stagne à 961€ maximum pour les carrières incomplètes entre 64 et 67 ans n'est prévue.

La prise en compte de maximum 4 trimestres validés au titre de l'AVPF pour les carrières longues n'est pas suffisante. En effet, le congé parental et d'aidant qui concerne majoritairement les femmes représente souvent bien plus qu'une année dans leur vie professionnelle ! De plus, cela ne concerne pas uniquement celles qui ont commencé à travailler tôt.

Sans oublier que toutes **ces mesures renvoient soit à un décret dont on ne connaît pas encore le contenu**, soit à des négociations de branche avec les employeurs.

En résumé : en dehors des effets d'annonce, aucune politique concrète de l'emploi ou de la lutte pour l'égalité ne figure dans ce projet.

g) Sur la baisse de la cotisation employeurs ATMP

En parlant d'inégalités, comment ne pas relever **une nouvelle exonération patronale** avec la **baisse du taux de cotisation** pour la branche accident du travail-maladie professionnelle (AT-MP) de 0,1% en **compensation** de la hausse du taux de cotisation vieillesse pour les employeurs.

Cela représente 800 millions d'euros qui n'iront plus ni à la réparation, ni à la prévention dans les entreprises pour la santé et la sécurité des salariés.

Il est à noter que cette décision unilatérale intervient en pleine négociations des interlocuteurs sociaux qui ont ouvert une discussion devant aboutir à un ANI améliorant la réparation, la prévention mais aussi la gouvernance paritaire de cette branche. Cet épisode constitue un fois de plus une forme de mépris du paritarisme de la part de l'exécutif.

2) Les revendications de Force Ouvrière

Pour Force Ouvrière, **la priorité est d'assurer des carrières complètes** pour chacun et chacune. Lutter contre les inégalités au travail, améliorer les conditions de travail, lutter contre le faible taux d'emploi des seniors permettrait d'assurer un niveau de retraite correct aux travailleurs tout en augmentant les recettes du régime. Cela renforcerait son équilibre et permettrait même aux français de profiter de leur retraite plus jeune.

Lors de la concertation, non seulement Force Ouvrière avait exprimé **son opposition à tout recul de l'âge légal de départ en retraite ou d'allongement de la cotisation**, mais nous avons également fait connaître nos propositions et solutions **en matière d'emploi des seniors ou d'augmentation des recettes du régime**. Le Gouvernement n'a jamais fait de retour sur les différents documents que nous lui avons présentés. La concertation s'est donc faite sans aucun débat, ni réelle prise en compte des demandes des interlocuteurs. Force Ouvrière a plusieurs fois exprimé son mécontentement quant à cette méthode utilisée.

Pour Force Ouvrière, **la retraite étant le reflet de la carrière**, c'est une réelle politique de l'emploi, sociale et juste, que le Gouvernement aurait dû mettre en place. Nous avons fait en ce sens de nombreuses propositions, dont les principales étaient les suivantes :

- Renforcer le maintien dans l'emploi des travailleurs seniors : favoriser l'embauche des seniors ; aménager les fins de carrière, conditionner les aides aux entreprises à des résultats efficaces en matière d'emploi des seniors, renforcer la Formation professionnelle et également la transmission professionnelle, notamment intergénérationnelle (par exemple avec contrat de génération), sanctionner le licenciement des travailleurs seniors ;
- Prendre en compte la question de la pénibilité avant la fin de carrière, en réintégrant les 4 critères d'expositions supprimé, en ajoutant un critère sur l'exposition aux risques psychosociaux, et en prenant réellement en compte la poly-exposition. Il est également possible d'instaurer un financement incitatif à la mise en place d'une politique de prévention, et de permettre un départ anticipé à la retraite.
- Encourager la négociation collective, à la fois pour l'emploi des seniors mais également pour les questions d'égalité au travail
- Lutter contre les inégalités femmes/hommes au travail :
 - Une réelle égalité salariale pour les femmes éradiquant les écarts de rémunération permettrait d'augmenter les cotisations et donc les recettes du régime.
 - lutter contre les temps partiels imposés, notamment en instaurant pour l'employeur une obligation de cotiser sur un temps plein.

- FO soutient l’allongement du congé paternité et maintient la revendication d’un congé parental obligatoire et indemnisé à 100%, ainsi que la création d’un service public petite enfance.
- Prendre en compte les 10 meilleures années pour la détermination du salaire annuel moyen permettrait de limiter les impacts des interruptions de carrières.
- La revalorisation de la pension de réversion à hauteur de 60% sans condition de ressources et en élargir le bénéfice aux couples Pacsés.
- Pour les congés d’éducation : décider de la répartition des trimestres au 18 ans de l’enfant.
- Elargissement des critères d’éligibilité (ASPA, pensions de réversion) : déplafonnement des ressources pour bénéficier de l’AVPF (assurance vieillesse des parents au foyer) et l’élargir à l’ensemble des aidants qui interrompent ou réduisent leur activité.
- Majoration de pension pour les parents d’enfant handicapé.

S’agissant de la retraite anticipée des travailleurs handicapés, pour FO le maintien des âges de départ actuels est très insuffisant. La suppression de la condition de durée validée améliorera vraisemblablement très peu l’accès au dispositif (un peu plus de 2 000 personnes par an seulement). Pour FO il est indispensable de :

- Réintroduire le critère RQTH pour accéder à la retraite anticipée,
- Diminuer la durée de cotisation exigée,
- Bonifier les droits à retraite pour chaque année travaillée en situation de handicap,
- Faciliter véritablement la validation de tous les trimestres travaillés en situation de handicap (avant la première reconnaissance de handicap, ou entre deux périodes de reconnaissance). L’accès à cette validation doit être ouvert dans les MDPH, sans passer par la commission nationale, sans limitation des trimestres, et sans taux d’incapacité opposable.

FO avait également expliqué son refus de la création d’un Index sénior, qui n’est pas une mesure efficace et suffisamment contraignante pour les employeurs.

FO réclame un réel cadrage législatif, et non pas un renvoi systématique vers les branches, où les éventuels progrès en matière de lutte contre les inégalités et l’emploi des séniors seraient laissés au bon vouloir des employeurs.

FO est également opposée au dispositif de cumul emploi-retraite : c’est parce que les pensions de retraite ne sont pas suffisantes pour vivre que des retraités reprennent un emploi ! Ce dispositif n’est pas une solution pérenne pour les retraités et futurs retraités.

Nous sommes actuellement dans un contexte de crise sociale et d’inflation, et ces attaques supplémentaires sur la solidarité nationale vont renforcer les difficultés et le sentiment d’injustice de la population. FO maintiendra – **en responsabilité** -la mobilisation jusqu’au retrait total de cette réforme infondée et injuste !

