



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# INFO RAPIDE

## Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
- . URI
- . UD
- . Secrétaires confédéraux

**N°20 du 4 mars 2020**

## **REFORME DES RETRAITES : LA CFDT MOBILISEE POUR PESER APRES LE 49-3**

Le 29 février dernier, le gouvernement a déclenché la procédure du 49-3 à l'Assemblée nationale sur le projet de loi ordinaire instituant un système universel de retraites. Cette décision a, de fait, mis un terme à l'examen du texte par les députés en première lecture. Cette fin prématurée du débat parlementaire a évité au gouvernement d'être mis devant ses responsabilités sur les sujets qui intéressent l'opinion publique et qui le mettent en difficulté. Le travail de conviction mené par la CFDT auprès des parlementaires a porté ses fruits mais l'obstruction et le vote de confiance ont empêché le face-à-face au sein de la majorité. Malgré des avancées, même en matière de pénibilité et de gouvernance, ceci permet donc au gouvernement de différer sa prise de responsabilité sur les sujets clés de la réforme. Ceci étant dit, cette stratégie ne pourra pas durer éternellement compte tenu des attentes de l'opinion.

### **1. La procédure du 49-3**

Le gouvernement a adopté en Conseil des ministres un nouveau projet de loi qui reprend certains amendements déposés par des députés ou par le gouvernement (voir ci-dessous les éléments sur le contenu du projet de loi). C'est sur ce nouveau texte qu'il a engagé la responsabilité du gouvernement.

Deux motions de censure ont été déposées, l'une par les groupes PS, LFI, et PC, l'autre par le groupe LR. Ces motions ayant été rejetées mardi 3 mars, le projet de loi instituant un système universel de retraites est adopté dans son ensemble en première lecture et envoyé au Sénat.

La CFDT déplore que les débats n'aient pu se tenir jusqu'au bout. La multiplication stérile d'amendements sans intérêt sur le fond, tout comme le recours au 49-3 sont deux stratégies politiques qui rendent le débat impossible.

La discussion parlementaire devait être le moment d'améliorer le texte au bénéfice des travailleurs, ce à quoi la CFDT avait contribué en faisant pression auprès des députés. Les sujets de fond qui auraient pu donner lieu aux débats les plus nourris, y compris au sein de la majorité (au premier titre desquels la pénibilité), ont ainsi été évacués.

L'escamotage de la discussion parlementaire a empêché – à ce stade – l'inscription dans le texte de nombreuses mesures de justice sociale que la CFDT a défendues auprès des députés après les avoir rendues visibles auprès de l'opinion publique. Si ce travail a déjà permis des premières avancées, inscrites dans le nouveau texte, la CFDT reste mobilisée pour que d'autres mesures intègrent le projet de loi dans la suite du processus.

### **La suite du processus**

Le projet de loi sera examiné au Sénat au mois d'avril (les dates précises seront connues fin mars). Le projet de loi y sera examiné selon le processus habituel : examen en commission des affaires sociales puis examen en séance publique. Le Sénat, où la majorité présidentielle ne dispose que de 24 sièges, modifiera le contenu du projet de loi. Une fois le texte adopté en première lecture au Sénat, une commission mixte paritaire (CMP), composée de 7 députés et de 7 sénateurs, tentera de trouver une position de compromis entre les deux chambres sur chacun des articles. En cas d'accord sur un article, ce dernier ne pourra plus être modifié, y compris par le gouvernement.

Les articles du projet de loi n'ayant pas fait l'objet d'un accord en CMP seront ensuite examinés en deuxième lecture à l'Assemblée, très probablement de nouveau sous la procédure du 49-3. Dans ce cas, seul le gouvernement pourra intégrer des amendements qui auront été déposés par les députés. Le texte sera de nouveau adopté après rejet d'une motion de censure, ou en l'absence de celle-ci. Le projet de loi retournera ensuite en deuxième lecture au Sénat. En cas de désaccord avec la version issue de l'Assemblée, c'est cette dernière qui prévaudra. Le gouvernement mise sur une adoption définitive du texte d'ici fin juin.

Pour la CFDT, l'examen du texte au Sénat, où le 49-3 n'est pas possible, est une nouvelle opportunité de faire porter des mesures de justice sociale. Même si le Sénat est dominé par la droite et le centre, le jeu y est plus ouvert puisqu'aucun groupe n'y détient à lui-seul la majorité, contrairement à l'Assemblée nationale. Il faudra donc continuer à combiner pression sur les parlementaires et mobilisation de l'opinion publique, comme nous n'avons cessé de le faire depuis janvier.

Concernant le projet de loi organique (5 articles), le Gouvernement ne pouvant utiliser le 49-3 qu'une fois par session parlementaire, il sera examiné dès le 4 mars en séance publique à l'Assemblée nationale, selon la procédure initialement prévue.

## 2. Le contenu du nouveau projet de loi

Le Premier ministre a adressé aux partenaires sociaux un courrier (en annexe) présentant les évolutions intégrées au projet de loi et sa vision sur la suite du processus. La CFDT a réalisé une analyse du nouveau texte dont les principaux points figurent ci-dessous. Une réponse sera envoyée dans la semaine au Premier ministre.

### Les droits directs :

**Minimum de pension :** L'âge d'ouverture du dispositif reste l'âge d'équilibre et non l'âge légal d'ouverture des droits (62 ans) comme le souhaiterait la CFDT. Par ailleurs, les périodes de chômage non indemnisé des primo-demandeurs d'emploi et des seniors ne seront plus prises en compte pour le bénéfice du minimum de pension.

**Solidarité :** La CFDT continue de contester le fait que le calcul des points des demandeurs d'emploi reste basé sur l'indemnité versée et non sur les revenus correspondants à la dernière période travaillée comme c'est le cas aujourd'hui. Par ailleurs, contrairement à ce que demande la CFDT, il n'est pas prévu que les demandeurs d'emploi puissent rester indemnisés jusqu'à l'âge d'équilibre, auquel cas ils seront obligés de prendre leur retraite dès l'âge légal.

Le projet de loi prévoit un délai de carence pour la prise en charge des cotisations retraites en cas d'arrêt maladie. La durée envisagée pour ce délai de carence (30 jours, durée fixée par décret) paraît excessive à la CFDT.

Un rapport est prévu pour étudier la reconnaissance des périodes de formation professionnelle qui ne sont, à ce stade, prises en compte que de manière incomplète. La garantie jeune et les périodes de stage n'ouvrent toujours pas de droits à une garantie minimale de points, contrairement à ce que demande la CFDT.

**Exonérations de cotisations :** Le projet de loi ordinaire ne modifie ni le principe de la loi Veil (compensation intégrale des exonérations), ni la possibilité pour les lois de financement de la Sécurité sociale de s'en affranchir. La CFDT demande que dans la loi organique, le principe de la loi Veil soit réaffirmé : l'Etat ne doit pas faire supporter à la protection sociale ses choix de politique économique.

**Accès aux droits :** Il sera possible pour un assuré de demander la révision de sa retraite jusqu'à 3 ans après sa liquidation contre seulement 2 ans dans le texte initial. Il n'est en revanche pas prévu de médiation pour traiter les contestations sur les droits des assurés ou les réclamations concernant les relations d'une institution de retraite avec des assurés ou des employeurs privés ou publics.

**Retraite supplémentaire :** L'article qui transposait les ordonnances de la loi PACTE est supprimé. Pour la CFDT cela permet de confirmer que ce projet de réforme vise bien à conforter la retraite par répartition.

## **Les dispositifs spécifiques :**

**Retraite progressive :** Grâce à l'action de la CFDT, elle est de nouveau ouverte dès 60 ans. Par ailleurs, les agents de la fonction publique pourront désormais en bénéficier. De plus, dans le cadre d'une demande de retraite progressive, et comme suggéré par la CFDT, l'employeur devra accorder un entretien au salarié dans un délai de 2 mois, et donner une réponse dans un délai de 3 mois. En l'absence de réponse dans ce délai, la demande sera considérée comme acceptée.

**Cumul emploi-retraite :** L'âge d'ouverture du cumul emploi retraite est maintenu à l'âge d'équilibre, alors qu'il est ouvert dès 62 ans aujourd'hui. Par ailleurs, la CFDT revendique que le dispositif favorise davantage les basses pensions via l'instauration d'un plafond pour les nouveaux droits acquis dans ce cadre.

**Carrières longues :** Le dispositif est maintenu mais aucune des périodes non cotisées actuellement prises en compte pour le calcul de la durée validée ne le seront dans le futur système. La CFDT demande leur réintégration.

**Compte épargne temps :** Le projet de loi intègre la création d'un CET de fin de carrière dans la fonction publique pour permettre aux agents de diminuer leur temps de travail tout en conservant 100% de leur rémunération. Par ailleurs, le gouvernement a sollicité les inspections générales des affaires sociales et des finances, et la Caisse des dépôts et consignations pour engager des travaux prospectifs en vue de la création d'un compte épargne temps universel accessible à tous les actifs tout au long de la vie active. Le gouvernement prévoit ensuite le lancement d'une concertation avec les partenaires sociaux à l'automne prochain. Le sujet de la banque des temps porté par la CFDT trouve donc une accroche, ce qui prouve que le thème est pertinent. Désormais, tout reste à construire, notamment parce que pour la CFDT le sens d'un compte épargne temps universel est bien de permettre l'accès au temps libre tout au long de la vie active et pas seulement à l'approche de la retraite.

## **Les droits familiaux et conjugaux :**

La majoration pour enfant n'est toujours pas forfaitaire comme le demandait la CFDT, mais l'ajout dans le texte d'une garantie minimale de points pour la moitié attribuée au titre de la maternité va dans ce sens. Comme demandé par la CFDT, une majoration supplémentaire pour enfant en situation de handicap sera attribuée.

Quant à la réversion, il n'est pas prévu de plancher pour éviter les trop petites pensions, ni de plafond (sauf dans le cas d'un divorce) ce qui aurait permis de concentrer la solidarité nationale sur les personnes qui en ont le plus besoin.

## **Transition :**

Le temps de la transition, le calcul de la pension se fait sur les vraies meilleures rémunérations (scénario dit à l'italienne). C'est une véritable assurance pour les travailleurs que les droits acquis seront conservés à 100%, demande formulée par la CFDT dès 2017.

Pour les fonctions publiques, le droit à départ anticipé pour les emplois classés dans la catégorie active est maintenu pour les agents qui ont atteint la durée minimale d'exercice avant le 31 décembre 2024. Pour ceux qui n'auraient atteint qu'une fraction de cette durée minimale, le droit à départ anticipé est proratisé.

Enfin, le conseil d'administration de la CNRU est mieux associé au schéma de préfiguration, et un comité de surveillance est créé.

### **Gouvernance :**

La nouvelle version du projet de loi renforce le rôle du conseil d'administration de la CNRU en matière de pilotage annuel. Pour la désignation du directeur général de la CNRU, le CA est seulement consulté. La CFDT comme l'ensemble des partenaires sociaux, demande a minima que cet avis soit contraignant pour le gouvernement.

En réponse à la revendication de la CFDT, la personnalité morale des établissements composant le réseau territorial de la CNRU est conservée. C'est un acquis non négligeable pour la démocratie sociale dans les territoires, et pour les salariés qui travaillent dans ce secteur, puisque ces établissements comporteront donc des instances représentatives du personnel.

En revanche, l'objectif d'équilibre du système est maintenu sur 5 ans malgré un fort risque de pilotage pro-cyclique (qui revient à priver le système de retraite de son rôle d'amortisseur social). La CFDT continuera à porter ce sujet dans le cadre de la conférence de financement, et du débat au Parlement sur la loi organique, en revendiquant un objectif d'équilibre sur 10 ans ou une contrainte exprimée sur le niveau minimal de réserves.

Le comité d'expertise indépendant (CEIR) ne compte qu'un membre désigné par le CA alors que la CFDT en souhaite deux (un pour les organisations syndicales et un pour les organisations patronales), et rien n'a été changé sur l'articulation entre le COR et le CEIR.

Enfin, la proposition de la CFDT pour que le fonds de réserves universel mette en œuvre une démarche d'investisseur socialement et environnementalement responsable a été intégrée.

La prise en compte de la **pénibilité** évolue avec cette nouvelle version du projet de loi. C'est le signe que la CFDT a réussi à ce que le sujet soit posé dans le débat public et que des premières évolutions non négligeables soient acquises. Il est notamment prévu :

- Un congé de reconversion comme 4<sup>ème</sup> voie d'utilisation du C2P, de 6 mois maximum, avec un maintien de la totalité de la rémunération.
- Le déplafonnement du C2P pour une utilisation facilitée, en vue d'une formation, d'un temps partiel ou d'un congé de reconversion.
- Une meilleure prise en compte de la poly-exposition avec un abondement du C2P en cas d'exposition à plusieurs facteurs. En revanche, il reste à reconnaître les situations des personnes exposées à plusieurs risques tout en restant en dessous des seuils pour chacun d'entre eux.

- Une meilleure information des salariés sur les dispositifs de retraite anticipée via pénibilité lors de la notification de l'incapacité permanente, mais également lors des visites médicales en fin de carrière.
- Le cofinancement par la branche ATMP qui existe déjà (CNO, AFS...) est réaffirmé pour les actions de prévention mises en œuvre par les entreprises, et un fonds national de prévention est créé pour la fonction publique hospitalière.

Concernant la réparation, il est prévu, pour les 3 facteurs posturaux exclus en 2017, une négociation de branche pour définir les activités, métiers ou situations de travail exposant les travailleurs à ces risques. Mais il manque à ce stade les mesures de réparation pour ces 3 facteurs, ainsi qu'un dispositif supplétif au cas où les négociations de branche n'aboutiraient pas. Le risque chimique n'est à ce jour pas réintégré de manière satisfaisante. Pour la CFDT, le compte n'y est toujours pas.

Concernant les **fonctions publiques**, certains éléments vont dans le bon sens :

- Une montée en charge progressive des cotisations sur 20 ans.
- Un droit à la retraite progressive (dès 2022).
- Une extension du C2P à la fonction publique dès 2022, et la mise en place d'un fonds national de prévention spécifique à la fonction publique hospitalière.
- La conservation des droits à départ anticipé pour les agents relevant des catégories actives dites « régaliennes » mais financés par l'employeur public et non par le système universel.

Mais le projet de loi reste dans ce domaine encore insuffisant. Restent notamment absentes du projet de loi :

- Une « clause de sauvegarde » qui garantirait qu'aucun agent peu ou pas primé ne percevra un montant de pension inférieur à celui calculé dans le système actuel.
- La compensation par l'employeur public de la baisse du salaire net due à l'augmentation des cotisations (sur les primes).

Par ailleurs, le dispositif pénibilité, surtout tel qu'il est prévu, ne peut à lui seul constituer une compensation suffisante de la disparition de la catégorie active.

### **3. Les propositions de la CFDT**

La CFDT compte donc rester mobilisée pour peser sur les éléments suivants :

- Une réelle prise en compte de la pénibilité

La réforme des retraites est l'occasion de reconsidérer la prise en compte effective de la pénibilité notamment du point de vue de la réparation, permettant enfin de répondre aux inégalités d'espérance de vie causées par le travail.

Le projet de loi prévoit que des négociations doivent s'ouvrir au niveau des branches afin d'identifier les activités, tâches ou situations de travail générant une exposition à l'un ou plusieurs des 4 facteurs de pénibilité exclus du C2P en 2017.

La CFDT revendique qu'un dispositif supplétif soit prévu afin de pallier les défaillances de conclusion d'accord des branches en la matière. La CFDT propose que ce dispositif soit basé sur les catégories de risques telles que prévues par le code de la sécurité sociale et qui permet déjà de tarifier les accidents du travail et maladies professionnelles en fonction de l'activité principale de l'établissement et de la sinistralité enregistrée par cette activité.

Ces mesures doivent bénéficier à tous les travailleurs du secteur privé comme du secteur public et ne doivent pas faire l'objet d'une réduction du bénéfice des droits acquis par l'introduction d'une décote pour un départ à la retraite dès 60 ans.

- Une sécurisation des transitions

La CFDT demande que le CA de la CNRU, appuyé par les travaux du COR, soit missionné pour suivre et piloter la transition vers le nouveau système, avec une attention particulière sur les basses pensions, l'égalité femme-homme, la pénibilité, l'emploi des seniors, les polypensionnés.

Les polypensionnés, notamment entre régimes alignés et non alignés, sont les grands perdants d'une transition qui se prolonge du fait du report de la mise en œuvre de la réforme. Or ils étaient au cœur de la promesse de plus de justice portée par le système universel. Des travaux et des engagements devront donc ajuster la prise en compte des diversités de situations pour garantir à ces travailleurs les droits acquis non seulement d'un système à l'autre mais aussi d'un régime à l'autre.

Une clause de sauvegarde doit être prévue pour la fonction publique. Il s'agit, le temps de la transition, de garantir aux fonctionnaires qui ont peu ou pas de primes (moins de 20%) qu'il n'y aura pas de régression de la pension avec le passage au nouveau système. Ensuite, pour les fonctionnaires primés, la hausse des cotisations salariales liée à la prise en compte des primes devra être amortie par les employeurs publics. Plus globalement, de nouvelles négociations sur la structuration et le niveau des rémunérations dans la fonction publique devront avoir abouti.

Enfin, les revendications CFDT sur les sujets suivants doivent intégrer le projet de loi :

- Un minimum de pension relevé à 85% du SMIC dès 2022 et augmenté pour 2025.
- Une amélioration des droits familiaux.
- Des droits à la retraite consolidés pour les demandeurs d'emploi.
- Une meilleure prise en compte des périodes d'insertion des jeunes.
- Une gouvernance équilibrée.

#### **4. La stratégie CFDT : mobilisés pour peser**

La CFDT reste mobilisée à tous les niveaux pour continuer à peser sur le contenu du projet de loi.

- Dans le processus parlementaire

Il s'agit de porter les revendications de la CFDT auprès des sénateurs pour la loi ordinaire, et des députés pour la loi organique. Un document récapitulant les positions de la CFDT et les lignes qui doivent bouger va leur être envoyé.

Les URI sont de nouveau invitées à contacter les sénateurs de leur territoire. Un message leur sera adressé à cette fin en début de semaine prochaine.

- *Dans la conférence de financement*

Les premières séances de travail confirment les analyses produites par la CFDT jusqu'ici : l'origine des déficits réside principalement du côté des ressources du système davantage que des dépenses. Il n'y a donc pas de raison que seuls les travailleurs contribuent, encore moins au travers d'une mesure d'âge uniforme et injuste. Si l'enjeu est de trouver de nouveaux financements pour le système de retraite, la CFDT y souscrit mais elle insiste pour que l'effort soit partagé entre employeurs publics, privés, et travailleurs.

La gouvernance est par ailleurs un enjeu clé pour garantir la capacité des partenaires sociaux à piloter l'équilibre du futur système de retraite sans renoncer à la justice sociale. Les partenaires sociaux ont, à l'unisson, dénoncé le risque d'étatisation et revendiqué une vraie autonomie pour la CNRU (nomination du DG, rôle du CEIR, règle d'or...).

FO et la CGT ont fait le choix de quitter la conférence de financement après une seule réunion, ce qui est conforme à leur stratégie de contestation tous azimuts et leur refus de s'engager par des propositions réalistes. Elles se privent par là même de toute capacité de peser sur le résultat final.

Pour la CFDT, si une discussion sur le financement est parfaitement légitime, il ne sera pas possible d'envisager un accord s'il y a désaccord sur le diagnostic, et sans des avancées décisives dans le projet de loi.

- *Après du patronat*

Le patronat est un acteur clé pour obtenir la réparation de la pénibilité et trouver un accord sur l'équilibre du système à court et long terme. Il doit être mis devant ses responsabilités :

- Dans les branches et fédérations patronales par les fédérations CFDT.
- Dans les Medef territoriaux par les URI.
- Dans les entreprises, où les employeurs peuvent être interpellés à ce sujet.

Il importe d'appuyer nos revendications sur des exemples réels d'adhérents subissant les effets de la pénibilité.

- *Dans les fonctions publiques*

La CFDT porte la revendication d'une clause de sauvegarde pour les fonctionnaires qui perçoivent peu ou pas de primes. Il s'agit donc d'interpeller les employeurs publics sur cette revendication et sur la nécessité d'une politique salariale digne de ce nom dans les fonctions publiques (les modalités de cette interpellation sont en discussion à l'UFFA).