

# LES 10 POINTS CLÉS DE LA RÉFORME

## Une réforme injuste et brutale

**Le gouvernement a pris la décision de faire peser les efforts sur les salariés ayant commencé à travailler tôt et qui auraient pu partir à 60 ou 62 ans avec quarante-trois années de cotisation. Un choix brutal qui explique l'ampleur de la contestation.**



Treize journées de mobilisation intersyndicale, des cortèges fournis partout en France, une opinion publique massivement opposée à la réforme... et un gouvernement qui reste sourd. Depuis le début de l'année, la contestation ne faiblit pas, mais n'a pas empêché le président de la République de promulguer la loi le 14 avril dernier, juste après la décision du Conseil constitutionnel, qui a validé les grandes lignes de la réforme des retraites. « *La loi reste injuste et nous*

*continuons à la combattre, mais force est de constater qu'elle va s'appliquer*, résume Yvan Ricordeau, secrétaire national chargé des retraites. *Notre rôle à présent est de peser sur tous les décrets d'application pour la rendre la plus supportable possible.* »

En effet, si la réforme peut se résumer à un décalage général de deux ans du droit de partir à la retraite, le diable se cache dans les détails. Qui pourra encore bénéficier du dispositif pour carrière longue ? À quel niveau d'invalidité reconnu sera-t-il possible de faire une demande de départ anticipé ? Comment sera prise en compte la pénibilité ? Que faire si l'on bénéficie déjà d'un plan de départ négocié dans son entreprise sur la base d'un départ à 62 ans ? Quid des personnes qui arrivent en fin de droits au chômage et pour qui la possibilité de prendre leur retraite est repoussée ? Qui bénéficiera des 1 200 euros de retraite minimum promis ?

Les questions ne manquent pas, tout particulièrement chez les salariés qui sont à quelques mois du départ et qui voient leur projet remis en question. « *Cette loi est particulièrement dure car elle touche des gens qui croyaient être à l'abri d'une énième réforme des retraites*, analyse Yvan Ricordeau. *C'est bien une loi comptable, qui n'a qu'un seul objectif : faire des économies rapidement, coûte que coûte.* »

Signe du manque d'intention sociale de la part de l'exécutif, la loi n'acte aucune avancée majeure sur la pénibilité. Et l'index seniors, unique et maigre mesure imaginée pour faire bouger les entreprises, a été retoqué par le Conseil constitutionnel. « *Le gouvernement tente à présent d'amadouer les organisations syndicales en expliquant qu'il compte élaborer une grande loi travail qui contiendra des avancées sur ces deux sujets*, souligne Yvan Ricordeau. *Mais tout cela arrive bien tard. Il fallait commencer par-là, avant d'obliger tous les salariés à poursuivre deux ans de plus, quels que soient la pénibilité de leur travail et le taux d'emploi des seniors dans notre pays.* »

**Par Jérôme Citron**

rédacteur en chef adjoint de CFDT Magazine

# 1 - Les grandes règles à retenir

## 64, 67 et 43 : le nouveau tiercé gagnant



C'est la génération née en 1968 qui sera la première à subir pleinement la réforme. Sauf cas particuliers, elle ne pourra pas partir en retraite avant 64 ans. Et, pour bénéficier du taux plein, elle devra justifier de quarante-trois années de cotisation. La réforme n'a, en effet, pas touché à la logique du système actuel, elle n'a fait que le durcir.

Pour bien comprendre le système, il faut garder à l'esprit les deux contraintes : l'âge de départ minimal et la durée de cotisation. Ce n'est qu'en respectant ces deux critères qu'il est possible de bénéficier d'une retraite à taux plein. Comme avant la réforme, il est possible de partir en retraite même sans avoir quarante-trois années de cotisation, mais dans ce cas-là une décote s'applique.

À partir de 67 ans, il n'y a plus de décote même si le salarié ne peut justifier de quarante-trois années de cotisation. Le gouvernement n'a pas modifié cette borne d'âge très importante à l'occasion de cette réforme. Elle concerne deux types de population bien distincts : les personnes – essentiellement des femmes – qui n'ont pas une carrière complète car elles se sont arrêtées de travailler. Et les personnes qui sont entrées très tard dans la vie active, notamment celles qui ont suivi de très longues études. Attendre 67 ans permet ainsi d'annuler la décote. Le niveau de la pension reste toutefois impacté par le fait d'avoir cotisé moins de quarante-trois ans. La seule différence, c'est qu'il n'y a plus de pénalité supplémentaire.

Enfin, rien ne change pour l'allocation de solidarité aux personnes âgées (Aspa), communément appelée « minimum vieillesse ». L'Aspa s'adresse aux retraités qui n'ont pas suffisamment cotisé auprès des différents régimes de retraite. Elle est versée par l'Assurance retraite et ne tient pas compte du nombre de trimestres retraite validés. Son montant, au 1er janvier 2023, est de 961,08 euros pour une personne seule et de 1 492,08 euros pour un couple.

Par Jérôme Citron

## 2 - La période de transition

### Génération 1961, salariés chagrins



Le gouvernement, ayant choisi de passer par un projet de loi de financement rectificative de la Sécurité sociale, n'avait d'autre possibilité que de commencer à repousser l'âge de départ minimal dès cette année. Le choix a donc été fait de commencer à décaler de trois mois le départ à la retraite des salariés nés à partir du 1er septembre 1961. Comme le montre le tableau ci-contre, la période de transition va se poursuivre jusqu'à la génération née en

1968, à raison de trois mois par an.

À ce décalage de l'âge, s'ajoute l'accélération de la loi Touraine pour arriver aux quarante-trois ans de cotisation. Avant la réforme, la loi prévoyait un trimestre supplémentaire tous les trois ans jusqu'à la génération née en 1973. La nouvelle loi prévoit un décalage d'un trimestre par an pour atteindre les quarante-trois années (172 trimestres) dès la génération née en 1965. Cette mesure, moins visible, est pourtant celle qui fait gagner le plus d'argent au système à court terme.

Année de naissance	Âge légal (hors départs anticipés)	Durée d'assurance requise		Nombre de trimestres supplémentaires demandés
		avant réforme	après réforme	
1960	<b>62 ans</b>	167 trimestres	167 trimestres	<b>0</b>
1 <sup>er</sup> janvier - 31 août 1961	<b>62 ans</b>	168 trimestres	168 trimestres	<b>0</b>
1 <sup>er</sup> sept. - 31 déc. 1961	<b>62 ans et 3 mois</b>	168 trimestres	169 trimestres	<b>1</b>
1962	<b>62 ans et 6 mois</b>	168 trimestres	169 trimestres	<b>1</b>
1963	<b>62 ans et 9 mois</b>	168 trimestres	170 trimestres	<b>2</b>
1964	<b>63 ans</b>	169 trimestres	171 trimestres	<b>2</b>
1965	<b>63 ans et 3 mois</b>	169 trimestres	172 trimestres	<b>3</b>
1966	<b>63 ans et 6 mois</b>	169 trimestres	172 trimestres	<b>3</b>
1967	<b>63 ans et 9 mois</b>	170 trimestres	172 trimestres	<b>2</b>
1968	<b>64 ans</b>	170 trimestres	172 trimestres	<b>2</b>
1969	<b>64 ans</b>	170 trimestres	172 trimestres	<b>2</b>
1970	<b>64 ans</b>	171 trimestres	172 trimestres	<b>1</b>
1971	<b>64 ans</b>	171 trimestres	172 trimestres	<b>1</b>
1972	<b>64 ans</b>	171 trimestres	172 trimestres	<b>1</b>
1973	<b>64 ans</b>	172 trimestres	172 trimestres	<b>0</b>

Tableau représentant l'âge de départ en retraite et le nombres de trimestres nécessaires pour une retraite à taux plein, par année de naissance. Source : servicepublic.fr©

**Murielle Guillard** CFDT Magazine

### 3 - “Des injustices qui n'existaient pas jusque-là”



Avec la réforme, le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue change quelque peu. Thibaut Sellier, secrétaire confédéral chargé des retraites, répond à nos questions.

**- Concernant le dispositif de retraite anticipée pour carrière longue, qu'est-ce qui change ?**

Jusqu'à présent, le dispositif pour carrière longue permettait un départ à la retraite à 58 ou 60 ans, avec quatre ou cinq trimestres (selon son mois de naissance) cotisés avant la fin de

l'année de ses 16 ans ou 20 ans. Avec la réforme, on passe de deux âges d'ouverture des droits à quatre : 58 ans, 60 ans, 62 ans et 63 ans, selon si l'on a cotisé le nombre de trimestres requis (toujours quatre ou cinq, ça ne change pas) avant, respectivement, la fin de l'année de ses 16 ans, 18 ans, 20 ans ou 21 ans. La durée d'assurance totale requise pour ouvrir ses droits sera la même que pour obtenir le taux plein, quarante-trois annuités (172 trimestres). Par ailleurs, la loi prévoit (c'est une nouveauté) que les trimestres acquis au titre de l'allocation vieillesse du parent au foyer (AVPF) et de l'assurance vieillesse des aidants (AVA) puissent être pris en compte dans le dispositif carrière longue, dans la limite de quatre trimestres.

### **- Qui sera concerné par ces dispositions ?**

En théorie, tous les salariés nés après le 1er septembre 1961. Mais le projet de décret d'application prévoit que les personnes nées entre cette date et le 31 décembre 1963, qui ont cotisé le nombre suffisant de trimestres avant leurs 20 ans et qui ont déjà 168 trimestres validés avant le 1er septembre 2023, ne seront pas concernées par la nouvelle réforme et pourront partir, à leur demande, selon les anciennes règles.

À partir de la génération née en 1964, la réforme va s'appliquer progressivement jusqu'à la génération née en 1970 qui sera la première à avoir les bornes d'âge et de durée de cotisation définitives.

### **- Ces nouvelles règles sont-elles plus justes ?**

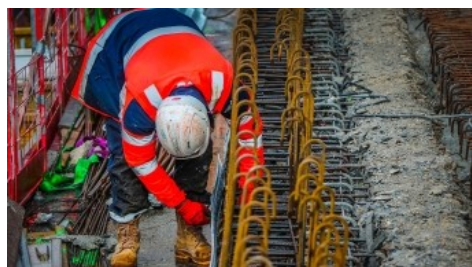
Avec la réforme, l'architecture du dispositif carrière longue ne change pas. Mais parce qu'il y a report de l'âge, nous constatons des injustices qui n'existaient pas jusque-là : avec les anciennes règles, l'immense majorité des salariés en carrière longue pouvait partir en retraite une fois atteint le nombre de trimestres cotisés requis pour le taux plein. Avec les nouvelles règles, beaucoup de salariés éligibles devront quand même travailler un peu plus de quarante-trois ans pour atteindre un âge anticipé (58, 60, 62 ou 63 ans) ou le nouvel âge légal (64 ans). Par exemple, un salarié qui a commencé sa carrière après ses 18 ans, qui valide cinq trimestres avant 20 ans, devra attendre 62 ans pour partir en retraite alors qu'il aura atteint ses quarante-trois ans de cotisation à 61 ans. Ce sont ces salariés qui feront les frais de la réforme.

**Fabrice Dedieu**

Journaliste

## **4 - Pénibilité**

### **Quatre critères encore manquants**



chimiques.

En matière de pénibilité, la réforme est bel et bien une occasion manquée. Malgré les demandes répétées des organisations syndicales, le gouvernement a fait le choix de ne pas réintégrer les quatre critères (sur dix au total) qu'Emmanuel Macron avait supprimés dès son arrivée au pouvoir en 2017 : les charges lourdes, les postures pénibles, les vibrations mécaniques et l'exposition aux risques

La loi conserve tout de même les six autres critères : le travail de nuit, les équipes alternantes, les activités exercées en milieu hyperbare, les gestes répétitifs, les températures extrêmes et le



bruit. Elle conserve également le même mécanisme de compensation et l'améliore même un peu. Concrètement, les salariés exposés à un ou plusieurs critères de pénibilité acquièrent des points sur leur C2P (compte professionnel de prévention). Ces points ouvrent droit à formation et peuvent aussi permettre de partir jusqu'à deux ans plus tôt à la retraite ou d'aménager une fin de carrière à temps partiel.

## ***Quelques avancées***

Alors que le nombre de points était plafonné à cent avant la réforme (à raison de quatre points par an pour une exposition à un critère et huit points pour deux critères), la loi ne prévoit plus de limite. Il sera possible de cumuler davantage de points par an et d'aller au-delà des cent points. De plus, la loi abaisse plusieurs seuils (sur le travail de nuit, le travail en équipe, etc.) en vue de faciliter l'acquisition de points. La valorisation financière du point (pour payer des formations) devrait aussi être revue à la hausse. Selon les estimations du gouvernement, 60 000 nouvelles personnes pourraient ainsi obtenir des points sur leur C2P.

Les quelques avancées sur la pénibilité ne doivent cependant pas faire oublier que la loi prévoit quand même de décaler de deux ans l'âge de départ des salariés concernés. Grâce à leurs points, ils pourront prétendre partir à la retraite à 62 ans au minimum contre 60 ans avant la réforme.

Enfin, la loi prévoyait de renforcer le suivi médical des salariés exposés aux facteurs de risques ergonomiques, en créant une visite obligatoire de fin de carrière, à 61 ans. Ce rendez-vous devait déterminer si le salarié était en capacité de travailler jusqu'à 64 ans ou si son état lui indiquait de partir à 62 ans. Au-delà du fait qu'une telle mesure s'annonçait compliquée à mettre en place, vu l'état de la médecine du travail dans notre pays, elle revenait à considérer la question de la pénibilité sous l'angle de l'incapacité, voire du handicap. Une vision très éloignée de ce que porte la CFDT. Le Conseil constitutionnel a fini par censurer cette disposition, rendant cette réforme encore plus injuste.

**Par Jérôme Citron**

## **5 - Inaptitude, incapacité, invalidité, handicap...**

### Peu de changements



Le gouvernement l'assure, un salarié sur cinq devrait pouvoir partir à la retraite avant 64 ans grâce à toutes les mesures contenues dans la loi. Il s'agit de celles et ceux ayant commencé à travailler tôt et qui pourront entrer dans le dispositif carrière longue ; celles et ceux ayant exercé des métiers pénibles et qui auront accumulé suffisamment de points sur leur compte professionnel de prévention et enfin les salariés dont l'état de santé ne permet pas de poursuivre leur carrière professionnelle.

Pour ces salariés en invalidité, en incapacité ou en inaptitude, le gouvernement a maintenu le départ à 62 ans. Ces personnes avaient été « oubliées » de la précédente réforme. Elles devaient travailler jusqu'à 62 ans. Cent mille personnes par an sont concernées selon les premières estimations. Les salariés ayant subi un accident de travail ou une maladie professionnelle pourront, eux aussi, partir à la retraite avant l'âge légal. Les victimes d'accident

du travail et de maladies professionnelles qui ont un taux d'incapacité permanente de 20 % et plus pourront partir à 60 ans. Pour celles et ceux ayant un taux compris entre 10 % et 19 %, ça sera 62 ans.

Les travailleurs exposés à l'amiante conservent leur droit à la retraite à partir de 50 ans. Les travailleurs en situation de handicap (avec des conditions de trimestres cotisés et validés) pourront toujours partir à la retraite à partir de 55 ans.

Enfin, les salariés qui sont contraints de réduire ou d'interrompre leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche, autrement appelés les aidants familiaux, devraient pouvoir valider davantage de trimestres.

Le gouvernement a manifestement fait le choix du statu quo. Contrairement à toute la philosophie de la loi, il n'a pas décalé de deux ans le départ à la retraite de ces salariés extrêmement fragiles qui ont déjà du mal à s'insérer dans le monde du travail, quel que soit leur âge.

Pour financer ces mesures, l'exécutif a imaginé un tour de passe-passe, unanimement dénoncé par les organisations syndicales. Il a en effet décidé d'augmenter la cotisation des employeurs d'un côté, mais en baissant du même montant la cotisation des entreprises à la branche AT-MP (accident du travail – maladie professionnelle) de la Sécurité sociale. Autrement dit, il a privé de financement une branche de la Sécu au motif que celle-ci était excédentaire. Un choix de courte vue alors que le décalage de la retraite à 64 ans devrait avoir un coût non négligeable pour la Sécurité sociale (ainsi que l'Assurance chômage et les minima sociaux) et plus particulièrement pour la branche AT-MP.

**Par Jérôme Citron**

## **6 - Inégalités femmes / hommes**

### **Les mères, principales perdantes de la réforme ?**



La réforme est-elle particulièrement injuste pour les femmes ? La question a fait débat dès le projet du gouvernement connu, même si Elisabeth Borne a tenté d'éteindre l'incendie – en vain – depuis les bancs de l'Assemblée nationale en janvier dernier : « *Je ne peux pas laisser dire que notre projet ne protégerait pas les femmes, au contraire.* » Et la Première ministre de dérouler son argumentaire : la revalorisation des petites pensions profitera davantage aux femmes, les trimestres de certains congés parentaux seront pris en compte pour le dispositif carrière longue (dans la limite de quatre trimestres), le maintien des 67 ans pour l'annulation de la décote leur est favorable...

Des arguments incontestables, mais partiels. « *On ne peut pas prétendre que cette réforme soit favorable aux femmes,* » tonne Béatrice Lestic, secrétaire nationale CFDT, chargée de l'égalité professionnelle. *Présenter le maintien de l'annulation de la décote à 67 ans comme un progrès est intellectuellement malhonnête, puisque ça ne change rien à la situation actuelle.* »

Et, s'il est vrai que la revalorisation du minimum contributif (Mico) va dans le bon sens et touchera davantage les femmes, cela ne signifie pas qu'elles percevront toutes une pension minimum de 1 200 euros par mois. Les femmes qui ont travaillé à temps partiel imposé ou qui

se sont arrêtées de travailler pour élever leurs enfants seront loin de cet objectif ([lire l'article du dossier](#)).

Par ailleurs, le vrai point noir de cette réforme concerne les mères de famille. Ces dernières acquièrent en effet des trimestres supplémentaires pour chaque enfant (jusqu'à deux ans par enfant si elles ne partagent pas leurs trimestres avec leur conjoint, six trimestres au minimum si elles partagent). Ce coup de pouce, censé compenser les inégalités de carrière dues à la maternité, permet à nombre d'entre elles aujourd'hui de pouvoir partir à 62 ans sans décote. Or avec le report de l'âge de départ légal à 64 ans, elles devront attendre deux ans de plus alors même qu'elles auront accumulé suffisamment de trimestres bien plus tôt. Pour atténuer – un peu – cette injustice, la loi prévoit tout de même que les femmes qui dépasseront les quarante-trois annuités un an avant l'âge de départ bénéficieront d'une surcote de 1,25 % par trimestre supplémentaire cotisé à partir de 63 ans. Une mesure qui toucherait 130 000 femmes par an, selon des parlementaires Les Républicains.

### ***Supprimer les écarts ?***

Pour rappel, à la fin 2020, hors pension de réversion, les femmes touchent en moyenne 1 150 euros brut de retraite contre 1 930 euros brut pour les hommes. Par ailleurs, les femmes partent en retraite en moyenne sept mois après les hommes. Des chiffres qui reflètent les inégalités du monde du travail qui perdurent. Cette réforme n'aggrave donc pas la situation, mais ne comporte pas non plus de levier puissant pour compenser les inégalités de carrières professionnelles.

**Par Fabrice Dedieu**

## **7 - Cumul emploi retraite**

### Une mesure pour les cadres.



La réforme modifie les règles du cumul emploi retraite en offrant la possibilité de créer de nouveaux droits à pension. Une revendication de longue date portée par certaines professions comme les médecins ou les cadres supérieurs qui souhaitent commencer une activité de consulting la retraite venue.

Le gouvernement est allé dans leur sens. Pour les retraites liquidées à compter du 1er septembre 2023 à taux plein (sans décote), les cotisations « vieillesse » prélevées sur le revenu d'activité permettront aux retraités de s'ouvrir de nouveaux droits. Cette seconde retraite ne pourra toutefois pas se voir appliquer une majoration familiale. Les retraités qui travaillent chez leur ancien employeur devront respecter un délai d'au moins six mois entre leur départ à la retraite et leur reprise d'activité pour pouvoir entrer dans ce dispositif. Cinq cent mille personnes cumulent aujourd'hui une pension et un revenu d'activité selon les estimations du gouvernement.

**Par Jérôme Citron**

## 8 - Régimes spéciaux

### La clause du grand-père appliquée.



La réforme marque la disparition des principaux régimes spéciaux. À l'instar de ce qui s'est passé pour la SNCF en 2020, le gouvernement a choisi de passer par la clause du grand-père pour mettre un terme aux régimes de retraite des industries électriques et gazières, de la RATP, des clercs et employés de notaire, de la Banque de France ou encore du Conseil économique, social et environnemental. À compter du 1er septembre, les nouveaux embauchés dans ces entreprises cotiseront au régime général. Les marins, les danseurs de l'Opéra de Paris et les pensionnaires de la Comédie française conservent, quant à eux, leur régime spécial, tout comme les sénateurs. Depuis 2018, en revanche, la retraite des députés est alignée sur celle des fonctionnaires.

Les salariés des régimes spéciaux sont toutefois impactés par la réforme. L'âge minimal de départ à la retraite va aussi se décaler progressivement, mais dans un calendrier propre à chaque régime et qu'il serait trop long de détailler ici.

Par Jérôme Citron

## 9 - Fonctions publiques



**Si les fonctionnaires ont aussi l'obligation de travailler jusqu'à 64 ans, la réforme introduit des spécificités, notamment pour les catégories actives (douane, sapeurs-pompiers, police, infirmiers, aides-soignants...). Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT-Fonctions publiques, fait le point.**

**- Les agents de la fonction publique sont-ils concernés par le report de l'âge de départ et l'allongement de la durée de cotisation ?**

Oui, ces nouveaux paramètres (départ à 64 ans et quarante-trois ans de cotisation) s'appliqueront aussi aux agents des fonctions publiques. Pour rappel, les conditions pour partir à la retraite des salariés du privé et des agents de la fonction publique sont alignées depuis 2003. En revanche, ce qui ne change pas pour les agents, c'est le traitement indiciaire brut pris en compte pour le calcul de la pension, c'est-à-dire le dernier indice détenu depuis au moins six mois par l'agent, au moment où il fait sa demande de pension.

**- Est-ce qu'il y a du nouveau pour les catégories actives ?**

L'âge de départ pour les catégories actives va être repoussé. Il passera de 57 à 59 ans et pour les catégories dites super-actives, il passera de 52 à 54 ans. La CFDT a bataillé et a eu gain de cause pour conserver la durée d'ancienneté exigée afin de bénéficier de ce droit au départ anticipé, c'est-à-dire dix-sept années de service. Nous avons aussi obtenu une avancée, qui



était une revendication de longue date: la portabilité de l'active. Concrètement, un fonctionnaire qui était dans une catégorie active (douane, sapeurs-pompiers, police, infirmiers, aides-soignants, etc.) et qui changeait de métier perdait le bénéfice de ses années d'active pour la retraite. Ce ne sera plus le cas. Désormais, il conservera les droits acquis précédemment, qu'il reste dans une catégorie active ou non. Autre avancée: l'agent n'aura pas besoin de terminer sa carrière dans un métier de la catégorie active pour bénéficier du départ anticipé.

### **- Les agents de la fonction publique sont-ils désormais éligibles à la retraite progressive ?**

C'est une revendication que nous avons portée et le gouvernement l'a fait figurer dans sa loi. Il n'était pas acceptable que les agents publics restent exclus des dispositifs de retraite progressive. Les conditions de mise en œuvre devront être rapidement à l'agenda, cela fait en tout cas partie des demandes que nous porterons auprès du ministre Stanislas Guerini. Pour mémoire, l'une des revendications fortes que nous portons sur la mise en œuvre est que la retraite progressive soit bel et bien un droit nouveau pour les agents publics, et non pas une simple possibilité à la décision des employeurs.

### **- Est-ce qu'il y a d'autres mesures spécifiques ?**

Il y en a plusieurs. Tout d'abord, les agents auront tous la possibilité de travailler jusqu'à 70 ans, uniquement s'ils le souhaitent. Les règles du [cumul emploi](#) retraite seront assouplies pour être les mêmes que celles des salariés du privé. Les enseignants du primaire pourront partir en retraite sans attendre la fin de l'année scolaire. Enfin, l'âge d'annulation de la décote, fixé à 67 ans comme dans le privé, ne change pas.

Toutes ces mesures, comme la retraite progressive, peuvent sembler positives pour la fonction publique mais ce sont bien souvent des mesures qui existaient déjà pour les salariés du privé. Et ça reste bien maigre face à l'injustice du report de l'âge de départ et de l'accélération de l'augmentation de la durée de cotisation. Comme nous l'avons dit au gouvernement, aucune de nos revendications ne peut être vue comme une contrepartie aux 64 ans.

**Par Fabrice Dedieu**

## **10 - Le minimum contributif (Mico)**

Du mieux, mais loin de la promesse initiale.



C'était l'une des annonces phares de la réforme: porter le minimum contributif (Mico) à 1 200 euros pour les retraités futurs et actuels. Mais cette promesse s'est rapidement dégonflée à l'épreuve du réel. Le coup de pouce devrait être finalement de 100 euros brut maximum. Mais il ne s'agit que d'un montant qui permet d'afficher un minimum contributif à 85 % du Smic net. Certains retraités verront donc bien leur pension grimper à 1 200 euros, mais ce ne sera pas le cas de tous. *« Il y a eu tromperie, s'emporte Benoît Prince de la CFDT-Retraité. Beaucoup vont déchanter. »*

Pour mémoire, le minimum contributif concerne les salariés qui ont perçu de faibles rémunérations pendant leur vie professionnelle. Il permet de leur garantir une pension minimale au régime général. *« Le calcul est complexe. Une personne qui a eu une carrière complète au*

*Smic toute sa vie dépasse les 85 % du Smic à la retraite, explique Benoît Prince. Ce sont les personnes qui déclarent moins de 120 trimestres cotisés [durée minimale pour bénéficier de ce que l'on appelle le Mico majoré] qui vont passer à côté d'une grande partie de cette revalorisation. Il s'agit pour l'essentiel de femmes qui se sont arrêtées de travailler pour élever leurs enfants. »*

## **Une augmentation de 25 euros**

Les chiffres sont éloquents. Le Mico est de 684 euros actuellement et 748 euros si la carrière est complète (Mico majoré). Le gouvernement promet une augmentation de 25 euros pour le Mico et 75 euros pour le Mico majoré. À cette somme s'ajoute la pension complémentaire : 255 euros pour une carrière complète au Smic. On voit bien qu'en additionnant l'ensemble, on n'atteint pas les 1 200 euros annoncés.

Pour résumer, la réforme prévoit bien un coup de pouce, mais il peut être limité en fonction du profil des carrières. On est encore loin de l'équivalent du Smic pour une carrière complète, qui est la revendication de la CFDT. Et vu la complexité de la réforme, il faudra attendre plus d'un an pour que les services de la Caisse nationale d'assurance vieillesse (Cnav) puissent réévaluer la pension de l'ensemble des retraités actuels. L'enjeu est de taille. Sur les quelque 750 000 salariés qui prennent leur retraite chaque année, un tiers environ est concerné par le minimum contributif. Et selon les estimations du gouvernement, 1,8 million de retraités actuels seront concernés par cette aide prévue pour le mois de septembre (sur les pensions versées le 9 octobre).

**Par Jérôme Citron**

- - -

## **L'union confédérale des retraités à votre service**



Vous partez bientôt à la retraite? Vous vous posez une question sur vos droits? Vous n'arrivez pas à trouver une réponse satisfaisante malgré vos heures de recherche sur internet? Vous stressez à l'idée de quitter la vie active? [La CFDT-Retraités](#) pourrait bien être la solution à vos problèmes et avoir la réponse à vos interrogations.

Partout en France, des retraités très actifs se mettent en quatre pour aider les adhérents de la CFDT sur tous les sujets, mais leur expertise sur les retraites est l'une de leur marque de fabrique. N'hésitez pas à demander à votre délégué syndical, votre syndicat, votre union locale, départementale ou régionale, les coordonnées d'une antenne CFDT-Retraités près de chez vous. Vous rencontrerez des militants passionnés qui ont fait le choix de poursuivre leur engagement à la CFDT après la « vie active » et qui vous donneront certainement l'envie, à vous aussi, de poursuivre avec la CFDT à la retraite.

Enfin, le site [www.cfdt-retraités.fr](http://www.cfdt-retraités.fr) est une ressource fiable et pertinente pour toutes les questions relatives au sujet. Il est actualisé régulièrement et permet de poser des questions. Là aussi, des militants répondent avec une expertise reconnue.