

NOTE SYNDICALE SUR LE

## DISCOURS PREMIER MINISTRE AU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL PRÉSENTANT LA RÉFORME DES RETRAITES



**E**douard Philippe, dans sa présentation des arbitrages actuels du gouvernement sur la réforme des retraites, a replacé en préambule l'enjeu politique au même niveau où le présente le Haut-commissaire aux retraites Delevoye depuis son rapport de juillet 2019.

### LA SÉCURITÉ SOCIALE DU 21<sup>E</sup> SIÈCLE

L'enjeu est de reconstruire le système de Sécurité sociale autour de la figure du travailleur « ubérisé », plutôt jeune, et du travailleur à temps partiel, plutôt une travailleuse. Le système de sécurité sociale construit autour du travailleur à emploi stable et déroulement de carrière est présenté comme obsolète. C'est ce qui justifie d'abandonner les meilleures années dans le privé et les 6 derniers mois dans le public.

L'objectif est une redistribution entre les travailleurs ayant une carrière ascendante et ceux n'ayant aucune des garanties collectives établies par le CDI ou les statuts d'agents publics. D'où l'insistance sur le fait que le nouveau système de retraite ne serait plus lié aux statuts.

L'attaque contre les régimes spéciaux, c'est-à-dire les régimes de la Fonction publique et des services publics, dont la disparition est définie comme un objectif central de la réforme, est en fait une attaque beaucoup plus générale contre l'emploi stable, contre les garanties données au CDI par le code du travail ou celles données par les statuts publics, et contre les garanties données par les conventions collectives.

Le Premier ministre présente comme un fait d'évidence que la jeune génération aura des carrières moins stables avec des rémunérations moins linéaires, l'adaptation à cette réalité étant inévitable ; en fait, reconfigurer la protection sociale autour de la figure du travailleur précaire et sans statut, qui peut même être non salarié, c'est produire une nouvelle norme sociale du capitalisme néolibéral, c'est abandonner la perspective de construire de nouvelles garanties collectives, c'est envoyer un message de désespoir aux jeunes générations.

Au-delà de la retraite, la volonté de mettre fin aux statuts publics est très claire. Calculer la pension sur l'ensemble de la rémunération ferait perdre toute valeur à la garantie du maintien de la rémunération quel que soit l'emploi et à la garantie du niveau de leur retraite qui sont données aux fonctionnaires par leur grille indiciaire et par leur statut général. On sortirait de fait d'une fonction publique de carrière, ce qui est l'objectif recherché par la loi de transformation de la Fonction publique d'août 2019.

Il s'agit bien d'un projet de refondation de la Sécurité sociale, mais dans lequel la Sécurité sociale du 21<sup>ème</sup> siècle abandonnerait l'ambition de maintenir le pouvoir d'achat des travailleurs voyant leur carrière interrompue, pour aller vers un système public donnant des garanties minimales, renvoyant aux solutions privées (retraite par capitalisation) l'amélioration du salaire acquise par le déroulement de carrière et l'emploi stable.

Ce projet mettrait fin à la solidarité, ferait perdre confiance à la jeunesse, et préparerait la baisse du pouvoir d'achat des travailleurs et des retraités.

Le Premier ministre a structuré sa présentation autour de trois thèmes, l'universalité, l'équité et la responsabilité

#### ❶ L'UNIVERSALITE

Les garanties données par la loi-cadre sur la réforme des retraites :

##### ► Le point ne baisserait pas

La garantie inscrite dans la loi que la valeur du point ne baissera pas semble reprendre une disposition appliquée à l'Agirc et à l'Arrco (retraites complémentaires du secteur privé) que le montant des pensions ne peut pas baisser en nombre d'euros (par exemple passer de 1000€ à 995€).

Les fonctionnaires savent que cette disposition ne garantit pas un maintien du pouvoir d'achat, puisque le point d'indice des fonctionnaires est quasiment gelé depuis juillet 2010, entraînant près de 10% de baisse de pouvoir d'achat par rapport à l'inflation en fin 2019.

La valeur du point serait fixée chaque année par le Conseil d'Administration du régime universel, mais dans le cadre d'un niveau de dépenses maximum et de recettes fixé tous les 5 ans par une loi de finances de sécurité sociale. Les administrateurs n'auraient donc aucune marge de manœuvre réelle.

#### ► La gouvernance « par les partenaires sociaux »

Le Conseil d'Administration du régime universel est présenté comme paritaire entre travailleurs et employeurs. En fait, il suffirait que l'Etat soit représenté comme un des employeurs publics pour que le gouvernement vote au Conseil d'Administration. De plus, il suffirait que les commerçants, artisans et professions libérales soient représentés comme ayants-droit et pas seulement comme employeurs pour que les organisations syndicales de salariés et de fonctionnaires soient minoritaires. Dans ce cas, probable dans un régime universel, le Conseil d'Administration serait sous le contrôle du gouvernement et du patronat. Il est à minima placé sous la tutelle du parlement.

#### ► La revalorisation sur le salaire moyen de la valeur d'achat du point

Dans la « règle d'or » décrite dans la loi-cadre, la valeur des points déjà achetés par la cotisation serait revalorisée chaque année de l'évolution du salaire moyen dans le pays, qui est supérieure à l'inflation. C'est une garantie très importante qui correspond aux revendications de la CGT sur les conditions de revalorisation des droits dans les régimes de retraite existants.

Cependant, pour cette revalorisation « la loi prévoira une indexation progressive » sur les salaires, ce qui donne déjà un caractère moins impérieux à cette garantie. Si, ce qui est probable, le scénario envisagé est proche de celui construit pour l'Arrco-Agirc, la revalorisation des points achetés ne rejoindrait l'évolution du salaire moyen qu'autour de 2040, soit une quinzaine d'année après la généralisation du régime universel en 2025.

Seuls les enfants nés cette année par exemple auraient un régime universel fonctionnant en 2040 selon les promesses gouvernementales de revalorisation, tous ceux qui les auront précédés subissant une perte des droits acquis entre 2025 et 2040. Parmi ceux-ci, l'ensemble des travailleurs nés après 1974 auront vu leurs droits à pension au titre des anciens régimes transformés en points du nouveau régime le 1er janvier 2025. Ces points subiront donc une perte par rapport à l'évolution du salaire moyen sans doute entre 10% et 15%.

La garantie des droits acquis au titre des anciens régimes, même inscrite dans la fameuse « règle d'or » est donc tout sauf solide, le gouvernement s'aménageant des exceptions à ses propres principes et continuant à garder secret ses chiffres réels.

#### ► Les régimes spéciaux

Le gouvernement considère qu'il achève la construction de la Sécurité sociale, en faisant disparaître les régimes spéciaux de Sécurité sociale des fonctionnaires et des services publics.

En fait, les régimes spéciaux ont été maintenus en attendant que la Sécurité sociale augmente son niveau de retraite à 75% du salaire précédant le départ en retraite. Ce sont les régimes complémentaires par points et par répartition Agirc-Arrco et Ircantec qui ont incarné cet objectif de couverture jusqu'à 75% du salaire pour le privé et les contractuels de droit public.

Le régime universel Macron/Delevoye abandonne purement et simplement l'objectif d'une retraite qui maintient le niveau de vie en représentant 75% du salaire précédant la retraite, si ce salaire est le plus élevé. Il lui substitue l'objectif d'un taux de remplacement net de 70% du salaire net moyen de carrière pour 43 ans de carrière ininterrompue, soit 50% à 55% du salaire ou de la rémunération de fin de carrière.

« Le temps des régimes spéciaux s'achève » a dit Edouard Philippe. Le gouvernement achève la Sécurité sociale au sens d'y renoncer.

## 2 EQUITE ET JUSTICE SOCIALE

Selon Edouard Philippe, « on peut à juste titre vouloir... revenir au plein emploi et limiter la précarité », mais la priorité est de « construire la protection sociale du XXI<sup>ème</sup> siècle en prenant mieux en compte les nouveaux visages de la précarité.

Ce sont ceux de la caissière de supermarché à temps partiel, du livreur à vélo de la plateforme numérique, de l'agent de propreté qui a fini son travail quand tout le monde arrive le matin ; c'est l'étudiant qui fait des petits boulots pour financer ses études et rentre de plus en plus tard sur le marché du travail. »

**Le Premier ministre explique qu'on ne peut rien contre le niveau du chômage, les carrières heurtées et le temps partiel contraint. La CGT pense le contraire.**

La CGT juge parfaitement possible de faire reculer la précarité, y compris dans la Fonction publique, de donner des droits collectifs aux travailleurs des plates-formes sur la base des droits des salariés, de prendre en compte une partie des études.

La logique de la Sécurité sociale refondée selon Macron, c'est prendre sur les droits des travailleurs ayant un emploi stable et un déroulement de carrière (CDI ou titulaires de statuts publics) pour donner un minimum aux plus précaires, avec un budget constant et si possible avec moins de dépenses.

#### ► Le minimum de pension

**Le Premier ministre présente comme « une révolution sociale qui restera comme une conquête » le passage à 1000 euros nets du minimum de pension.**

**C'est oublier que le principe d'un minimum de pension à 85% du SMIC net est fixé par l'article 4 de la loi de réforme des retraites de 2003, mais sous la forme d'un objectif donc non obligatoire.**

**C'est aussi oublier** qu'il est possible de l'appliquer immédiatement sans fusionner les régimes, ce que le gouvernement fera d'ailleurs dès 2022 en augmentant le minimum de pension des régimes existants, y compris de non-salariés.

**C'est aussi oublier** que 1000 euros nets, ou 85% du SMIC net (1020 euros), c'est la même chose que le seuil de pauvreté à 60% du salaire médian (1040 euros).

**C'est aussi oublier** qu'un minimum de pension à 85% du SMIC net, c'est une forte baisse du minimum de pension des régimes de fonctionnaires et des régimes spéciaux. **Le minimum garanti de la Fonction publique est de 1171 euros pour 40 ans de carrière, soit 97% du SMIC net.**

Plutôt que d'étendre à tout le monde du travail le minimum de pension des régimes dits spéciaux, ou comme le demande la CGT de n'avoir aucune pension nette inférieure au SMIC net, le Premier ministre choisit une très grave baisse des droits dans les régimes publics, au détriment des plus précaires. La révolution selon Edouard Philippe, c'est « retour en arrière » !

Par ailleurs les 1000 euros annoncés par le Premier Ministre **« la retraite à 1000 euros minimum pour ceux qui tout au long de leur vie ont cotisé et ont gagné le SMIC »** risque fortement d'être proratisée pour ceux qui n'auront pas une carrière complète ou qui auront cotisé pour des rémunérations en dessous du SMIC, ce qui est le cas de nombreux précaires, notamment de beaucoup de femmes.

#### ► **Chaque heure travaillée permettra d'acquérir des points**

« Très rapidement, nous regarderons ce seuil des 150 heures comme un vestige peu glorieux des anciens systèmes » selon Edouard Philippe.

A la Sécurité sociale, un temps partiel à 40% au SMIC (150h de SMIC) permet d'avoir un trimestre de durée d'assurance pour sa retraite, ce qui est très protecteur des temps partiels contraints et de la précarité.

Il est vrai que moins de 150h de SMIC ne permettent d'acquérir aucun droit. Mais ces salaires sont très faibles et pour les salariés les plus précaires la meilleure protection est un minimum de pension au SMIC.

D'autre part, il serait parfaitement possible dans le cadre du système actuel de cumuler les heures perdues d'une année sur l'autre (100 heures une année, plus 100 heures une autre année) pour rattraper des trimestres manquants.

Mais compter une cotisation dès la première heure travaillée ne pourrait en aucun cas compenser les faibles salaires et les faibles temps de travail. Il n'y a aucune réserve de droits perdus dans les régimes par annuités qui se révéleraient dans les régimes à points. **Dans un système à points petits salaires, c'est encore plus petites retraites !**

#### ► **Les femmes seraient les grandes gagnantes du régime universel ?**

Le Premier ministre vante la politique menée par son gouvernement de rattrapage des salaires masculins par les salaires féminins. Il devrait donc dans la Fonction publique ouvrir immédiatement des négociations qui ne

sont pas prévues, pour revaloriser les grilles indiciaires des filières sociales et de santé.

Le Premier ministre identifie la naissance des enfants comme générateur d'interruptions de carrière, mais il ne prévoit aucune mesure pour construire un service public de la petite enfance permettant aux femmes de conserver un emploi à temps plein.

Il défend la majoration de 5% dès le premier enfant. Mais cette majoration peut être attribuée au père ou à la mère ou être partagée. **Elle se substitue aux 8 trimestres de majoration de durée d'assurance du privé qui améliorerait déjà la pension de 5%, et parfois de beaucoup plus en éliminant la décote.**

La suppression de la majoration de 10% pour 3 enfants faisant perdre des droits aux mères de famille nombreuse, la majoration passe à 7% à partir de 3 enfants, contrairement à ce que prévoyait le rapport Delevoye.

**Le Premier ministre prétend qu'il améliore la pension de réversion alors qu'elle ne pourra plus être perçue avant 62 ans, renvoyant les veuves en activité à des difficultés financières supplémentaires alors qu'il n'y a pas de conditions d'âge dans le public et que la réversion est versée à partir de 55 ans dans le privé.**

La réversion est toujours réservée aux couples mariés, et change de nature puisqu'elle devient une assurance veuvage des couples retraités plutôt qu'un droit acquis par les cotisations du conjoint décédé. La garantie de 70% des revenus du couple se fait au détriment des femmes ayant un salaire égal à celui de leur conjoint.

Le Premier ministre passe totalement sous silence le fait que dans un régime à points sur toute la carrière c'est toutes les interruptions de carrière qui diminueront les droits à retraite. Or, les femmes ont dans la fonction publique par exemple un temps de travail inférieur de 13% à celui des hommes, essentiellement du fait de la naissance des enfants et d'un salaire inférieur à celui de leur conjoint.

Le système à points abaisserait les droits des femmes beaucoup plus que les majorations pour enfants ne pourraient les augmenter.

Le Premier ministre présente comme « un progrès social majeur » de ramener l'âge d'annulation de la décote de 67 ans à 64 ans, du fait que 80.000 femmes par an liquident leur pension à 67 ans pour éviter la décote avec une carrière incomplète : « ces femmes pourront toucher leur pension deux ou trois ans plus tôt qu'aujourd'hui ».

L'ancien partisan du président Sarkozy qu'est Edouard Philippe ne manque pas d'air et a la mémoire courte. Rien ne contraignait en 2010 que le passage d'un âge de départ de 60 à 62 ans entraîne le passage de l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans.

Tout en étant opposé à la décote comme d'autres syndicats, la CGT avait alors demandé son maintien à 65 ans parce que la situation des femmes en particulier serait fortement aggravée, ce qui est arrivé. Si le gouvernement le souhaite, il pourrait parfaitement dès aujourd'hui et sans fusionner les régimes passer à 64 ans l'âge d'annulation de la décote sans aucun besoin d'établir un âge pivot.

Ce système de retraite ne serait donc pas plus juste pour les femmes, et l'écart de pension avec les hommes se

creuserait plutôt que de se réduire.

Par ailleurs même s'il n'y plus de décote à 64 ans, le nombre d'années cotisées sera encore très souvent insuffisant pour pouvoir partir avec une retraite décente.

Le Premier ministre passe aussi sous silence la suppression des 8 trimestres de majoration par enfant pour les femmes et les 2 trimestres dans la Fonction Publique ! 5% dès le premier enfant mais sur une retraite avec 2 années de moins de durée d'assurance dans le secteur privé ! Ce dispositif est réellement un dispositif spécifique réservé uniquement aux femmes ; il corrige de manière concrète les inégalités de carrière et compense les interruptions de carrière toujours plus importantes pour les femmes. Le gouvernement donne 5% aux femmes en reprenant 3,5% de durée d'assurance (2 années à 1,75% de durée d'assurance), ce n'est pas ce que l'on peut appeler une grande avancée, surtout qu'en fin de carrière la décote sera de 10% pour les carrières incomplètes à 62 ans ... Sauf pour celles qui seront encore capables de travailler jusqu'à 64 ans !

Par ailleurs, les majorations en pourcentage pour les enfants seront possiblement réparties entre les parents, qui risquent de faire le choix du plus gros salaire, donc de la plus grosse pension, donc celle des hommes. Car comme en parallèle, les pères de 3 enfants perdent leur 10% de majoration, les discussions dans les couples vont être pleines d'enjeux.

### ③ LE PRINCIPE DE RESPONSABILITE

Un âge pivot, appelé par le gouvernement «*âge d'équilibre*», à 64 ans serait établi, avec une décote de 5% par an entre 62 et 64 ans et une surcote de 5% après 64 ans. Cela démontre ouvertement la volonté de faire des économies dans le dispositif futur envisagé.

#### • Les carrières longues

Le dispositif est maintenu et permettrait un départ à 60 ans comme aujourd'hui (avec quelle décote ?). Mais si les carrières longues concernent un quart des départs en retraite aujourd'hui, les premiers départs en retraite du régime Macron auront lieu en 2037, et les carrières longues ne concerneront plus que très peu de salariés à ce moment-là. C'est un dispositif en voie d'extinction de fait à partir de 2030.

#### • La pénibilité

Le gouvernement dans son dossier de presse chiffre l'ouverture aux fonctionnaires du compte personnel de prévention (C2P) à 250.000 personnes, avec deux ans de départ anticipé possibles pour 25 ans d'exposition. 20 à 30% des infirmières et des aides-soignantes auraient un C2P alors qu'aujourd'hui ils et elles ont tous un travail pénible reconnu dans la catégorie active. (IDE de cat B). Ce sont 450.000 femmes de la Santé et ouvriers des trois versants qui perdraient un départ anticipé de 5 ans en perdant le « service actif » avec la réforme.

Seul le seuil du travail de nuit (aujourd'hui 120 nuits par an) serait abaissé pour le privé et le public, ouvrant le C2P à 1.800.000 salariés et fonctionnaires selon le

gouvernement. Ces chiffres sont récents et sont des hypothèses. 20% des fonctionnaires ont aujourd'hui le « *service actif* », et 7% des salariés et fonctionnaires auraient un C2P, alors que l'exposition à la pénibilité est du même ordre dans le privé et le public dans de nombreux secteurs.

Le C2P n'est pas le dispositif pertinent de reconnaissance de la pénibilité dans le privé comme dans le public. La CGT demande la construction de référentiels d'exposition par métier, ce qui est une démarche comparable au classement en service actif des corps et cadres d'emploi de fonctionnaires. C'est aussi un regard et une comptabilisation individuelle et non collective des contraintes de travail qui pèsent sur le salarié ou l'agent et non sur les salariés et agents

Le gouvernement a décidé de dé plafonner le C2P limité aujourd'hui à 100 points (1 point par trimestre d'exposition, 2 points pour plusieurs critères d'exposition).

Mais ces points supplémentaires ne pourront pas être utilisés pour avoir plus de deux ans de départ anticipé. Ils ne pourront l'être que pour des formations pour changer d'emploi, ou bien pour prendre un mi-temps payé temps plein en fin de carrière. Le mi-temps en fin de carrière pourrait aller au-delà de trois ans.

Un compte épargne temps retraite permettant un temps partiel en fin de carrière serait « *encouragé* » selon le dossier de presse, dans des conditions qu'on ignore : on se paie soi-même son départ anticipé...

Le gouvernement confirme ainsi son objectif de reculer l'âge de la retraite effective. 40% des salariés du privé ne sont plus en emploi quand ils liquident leur retraite et ne pourront prolonger leur activité, même à mi-temps. Il en est de même pour les métiers pénibles dans la Fonction publique, où la prolongation d'activité est difficile à envisager.

#### • Evolution du C2P

Les critères du C2P à ce jour reste seulement les rythmes de travail (nuit et alternant jours/nuits), les environnements bruyants et les environnements exposés aux températures extrêmes. C'est très éloigné des 15 critères de pénibilités que porte la CGT dans la fonction publique. Le gouvernement annonce qu'une concertation modifiera les seuils actuels mais inscrits dans son dossier de presse «*les aides-soignantes et les infirmières, bénéficieront de la baisse du seuil requis en matière de travail de nuit pour obtenir des points dans le compte pénibilité. Entre 20 à 30% des infirmières et des aides-soignantes pourront obtenir des droits à ce titre.* »

Pour les quelques agents qui seront éligibles à un départ anticipé de 2 ans, c'est aussi le cas. Cela reste très éloigné d'un départ anticipé de 5 ans avant et à taux plein comme le revendique la CGT.

#### • La retraite progressive

Il n'est ni dit par Edouard Philippe ni écrit dans le dossier de presse qu'elle serait étendue aux fonctionnaires, alors que c'est un dispositif assez proche de l'ancienne cessation progressive d'activité.

### ► L'entrée dans le système universel

Elle se fera à partir de 2022 pour les générations 2004 et postérieures.

Elle se ferait en 2025 pour les générations 1975 et postérieures, soit 12 ans après ce qui était prévu dans le rapport Delevoye (génération 1963). Tous ceux ayant plus de 50 ans en 2025 conserveraient leurs régimes actuels jusqu'à liquidation de leur retraite.

Les premières retraites Macron seraient liquidées à partir de 2037 pour un départ à 62 ans.

La première génération concernée serait la génération 1980 pour les agents en départ anticipé à partir de 57 ans, et la génération 1985 pour un départ anticipé à partir de 52 ans.

### ► L'âge pivot dans le nouveau régime (âge d'équilibre)

L'âge pivot d'annulation de la décote serait fixé à 64 ans en 2027. Mais les premières pensions Macron seront en 2037, et le rapport Delevoye prévoit page 143 que l'âge pivot se décale d'un mois par génération, ce qui donnerait 64 ans et 10 mois en 2037. Cela serait cohérent avec une entrée dans le monde du travail à 22 ans pour la génération 1975 et une durée d'assurance déjà fixée à 43 ans pour la génération 1973 (22 + 43 = 65 ans).

### ► L'âge pivot dans les régimes actuels

Les générations 1960 à 1974 ne doivent pas croire qu'elles ne sont pas concernées par la réforme, car elles se verront appliquées un dispositif comparable à celui que la CFDT, la CGC et la CFTC ont inventé avec le MEDEF à l'Agirc-Arrco.

Même avec une durée d'assurance complète, une nouvelle condition d'âge serait établie à partir de la génération 1960, et le retraité subirait une décote s'il liquide sa pension avant cet âge.

La loi cadre définira cet âge à 62 ans et 4 mois pour la génération 1960 (décote pour un départ à 62 ans), et l'âge pivot sera de 64 ans en 2027 pour la génération 1965.

Un Conseil d'Administration du régime universel serait mis en place dès le vote de la loi, et aurait la liberté de décider que l'âge pivot sera de 62 ans et 8 mois pour la génération 1961, de 63 ans pour la génération 1962, de 63 ans et 4 mois pour la génération 1963, et de 63 ans et 8 mois pour la génération 1964, sinon le gouvernement le décidera à sa place.

En fait l'âge de la retraite est repoussé à 64 ans pour la génération 1965 et à 65 ans pour la génération 1977. C'est cela la réforme Macron.

### ► Fonctionnaires en uniforme

Le Premier ministre prend l'engagement de « maintenir des niveaux de retraites comparables aux pensions actuelles » pour ces agents qui gardent un départ anticipé 5 ou 10 ans avant l'âge d'ouverture du droit.

Pour la CGT, c'est impossible dans le cadre du système à points, ce qui s'ajoute au durcissement et à la fonctionnalisation des conditions d'exposition à la dangerosité (27 ans d'exposition effective). Il est aussi

caché dans les propositions des changements des conditions d'accès à ces départs anticipés.

### ► Enseignants et chercheurs

Le Premier ministre reconnaît que leur pension chuterait fortement sans revalorisation de rémunération, et veut inscrire dans la loi « un niveau de retraite comparable au niveau de retraite des fonctions comparables de la Fonction publique ». **En clair, si tout le monde perd 20% comme le montre les simulations de la CGT, les enseignants ne perdront pas plus de 20%.**

Les revalorisations commenceraient en 2021, mais uniquement pour les débuts de carrière, et devraient s'étaler sur 10 ans. On a envie de dire que les promesses de cette sorte engagent surtout ceux qui les écoutent. Par ailleurs, il est aussi fort probable que le gouvernement tente aussi de revoir les missions et le temps de travail ou de disponibilité de ces agents en contrepartie. Par exemple, lors du passage en catégorie A de la filière sociale de la Fonction Publique Hospitalière, il a été intégré de possibles missions d'encadrement pour les assistants sociaux éducatifs.

### ► Les aides-soignant-e-s

Dans le dossier de presse, il est indiqué une concertation début 2020 sur « l'aménagement des secondes parties de carrière dans la Fonction publique hospitalière, pour diversifier les parcours, prévenir la pénibilité et encourager le temps partiel aménagé de fin de carrière pour « aboutir à la mise en place d'un nouveau dispositif permettant le financement d'un temps partiel sans perte de revenu en fin de carrière pour les aides-soignantes qui le solliciteraient ».

Cela indique que les aides-soignantes qui sur-cotisent déjà sur leur prime devront continuer à financer leur future réduction d'activité en fin de carrière. Il est déjà annoncé des évolutions des contenus des missions et du travail des aides-soignants par le ministère.

Cela se fera avec un nouveau dispositif qui est aussi annoncé dans le dossier de presse pour « favoriser la transition entre l'activité et la retraite et d'accompagner l'allongement de la vie active, la possibilité de stocker sur un compte épargne-temps des jours à prendre en fin de carrière à temps partiel, sera ouverte et encouragée ».

Globalement, ce sera aux agents de prévoir et anticiper leur fin de carrière en travaillant plus à un moment, ce qui est totalement incohérent en matière de prévention et de pénibilité du travail : s'exposer plus à une période de la carrière pour se reposer plus tard !

## ④ LES SUJETS CONNEXES ET NON ABORDES LORS DU DISCOURS : l'invalidité dans la Fonction Publique

### ► L'invalidité dans la fonction publique

Le sujet avait été annoncé par le Haut Commissaire à la Réforme des Retraites lors de sa venue au CCFP, le sujet est confirmé dans le dossier de presse du Premier Ministre. Il est prévu dans la loi une ordonnance : « Une concertation sera ouverte avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique sur la

création d'une nouvelle allocation d'invalidité », celle-ci mettra fin au dispositif de retraite pour invalidité et devrait permettre le maintien en activité des agents inaptes.

## 5 LE CALENDRIER

Il est accéléré.

Le projet de loi sera écrit fin décembre 2019.

Il sera présenté en conseil des ministres, le 22 janvier 2020.

Il sera débattu dans les assemblées parlementaires fin février, avant les élections municipales, ce qui n'était pas prévu.

Très clairement, le gouvernement choisit un passage en force, pour une aggravation des conditions de départ en retraite et de calcul de la pension concernant l'ensemble des générations né à partir de 1960.

Le gouvernement choisit la confrontation avec l'ensemble du monde du travail.

**L'heure est plus que jamais à la mobilisation pour le retrait du projet.**