

FNATH, association des accidentés de la vie

Réforme des retraites

Les 4 piliers d'une réforme solidaire

Pour ne pas oublier les accidentés de la vie



Mai 2010

FNATH, association des accidentés de la vie
Antenne nationale
38 boulevard Saint-Jacques - 75014 Paris
01 45 35 00 77
francois.verny@fnath.com

Introduction

D'accord avec l'objectif affiché de solidarité ! Mais que met-on derrière ?

Si la réforme du système de retraite semble nécessaire compte tenu des évolutions économiques et démographiques, elle doit être l'occasion de restaurer davantage de solidarité et d'équité entre les générations et entre les retraités.

La FNATH rappelle son attachement au système de retraite par répartition et rejette toute tentation visant à lui substituer un régime fondé sur la capitalisation, porteur d'inégalités supplémentaires.

La FNATH tire sa légitimité de ses adhérents, accidentés, handicapés, malades et invalides qu'elle accompagne au quotidien. Il s'agit de personnes qui, du fait de leur accident de la vie, vivent de longues périodes d'inactivité ou des parcours professionnels qui se terminent souvent dès lors qu'elles franchissent la barre des 50 ans, en raison notamment de leur usure liée à leurs conditions de travail.

La pérennité de la retraite par répartition suppose une politique active de l'emploi, en faveur des jeunes et également des seniors. Malgré les récentes dispositions adoptées, les entreprises ont tendance à se débarrasser des salariés à partir de cinquante ans. Une telle politique doit s'accompagner de l'aménagement des conditions de travail pour ces travailleurs, de manière à éviter une altération de leur santé physique ou mentale.

La prise en compte de la pénibilité

Les orientations du Gouvernement restent à ce stade extrêmement vagues. Bien entendu, la FNATH ne peut que partager les objectifs affichés, visant notamment à « *conforter le système français dans ce qu'il a de plus profond, sa solidarité* », ainsi qu'un certain nombre d'engagements. Toutefois, le contenu de ces engagements reste trop imprécis et les mesures esquissées pour plusieurs d'entre elles, en particulier sur la prise en compte de la pénibilité, ne pourront être ni partagées ni soutenues par la FNATH. En effet, la FNATH rejette l'approche du Gouvernement qui ne vise à prendre en compte que la pénibilité physique par le biais d'un suivi individualisé (et non sur la définition de catégories professionnelles). Du reste, sur la base de cette logique, il faudra que le Gouvernement se prononce sur la pérennité du dispositif de cessation anticipée « *amiante* » qui repose, pour partie, sur la définition de catégories professionnelles.

La sauvegarde du pouvoir d'achat

Si la FNATH ne peut que partager l'engagement de ne pas baisser les pensions des retraités, elle rappelle quand même que les précédentes réformes, notamment la prise en compte des 25 meilleures années et non plus des 10 meilleures années, se sont traduites par une forte baisse du montant des pensions, en particulier pour les personnes qui, en raison d'une maladie ou plus largement d'un accident de la vie, vivent des parcours professionnels en dents de scie. Le maintien du pouvoir d'achat des retraités apparaît donc comme un strict minimum. Une véritable réforme solidaire nécessiterait une revalorisation substantielle des petites retraites, qui plongent des milliers de personnes sous le seuil de pauvreté.

Les lacunes

Aucune proposition n'a été faite jusqu'à présent pour améliorer l'accès à la retraite des personnes handicapées, invalides ou malades ainsi que des parents -notamment les mères- sacrifiant souvent leur carrière professionnelle, voire leur vie sociale, pour élever un enfant handicapé. L'objectif de solidarité affiché doit permettre d'aborder également ces questions, pourtant aujourd'hui absentes des orientations du gouvernement et des partis politiques.

Pour la FNATH, une réforme vraiment solidaire doit reposer sur 4 piliers :

- la prise en compte de la pénibilité,
- le renforcement des politiques de l'emploi en faveur des seniors,
- la retraite des personnes handicapées et des parents élevant des enfants handicapés,
- des montants et des règles de calcul plus solidaires, confortés par un financement plus large.

Premier pilier

La prise en compte de la pénibilité

La FNATH avait salué l'article 12 de la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites qui fixait, à compter de sa publication, un délai de trois ans aux organisations professionnelles et syndicales pour engager une négociation interprofessionnelle sur la définition et la prise en compte de la pénibilité. Après l'échec des négociations entre les partenaires sociaux, il convient d'adopter une réforme concrète et définitive, sans renvoyer à une énième négociation.

L'âge légal de départ à la retraite et la durée de cotisation doivent tenir compte de la pénibilité des activités exercées et ne sauraient être uniformes pour toutes les catégories professionnelles. La réforme des retraites doit permettre de compenser les inégalités en terme d'espérance de vie.

La réforme de la pénibilité au travail ne peut être complètement déconnectée de la réforme de l'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles (voir livre blanc de la FNATH, janvier 2010, www.fnath.org).

Comment définir la pénibilité ?

La pénibilité doit être comprise comme une exposition à une ou plusieurs contraintes qui sans générer une atteinte pathologique précise causée par la réalisation d'un risque professionnel emporte une situation d'usure ou de fatigabilité physique ou psychique de l'organisme entraînant ou susceptible d'entraîner des risques pour la santé du travailleur.

Il convient de s'interroger sur le fait de savoir si telle contrainte, telle nuisance à laquelle un salarié a été exposé pendant un certain nombre d'années renforce la probabilité qu'il développe une maladie grave ou une limitation de ses capacités. Il s'agit de facteurs de risque professionnel agissant à long terme, qui augmentent la probabilité d'effets irréversibles et sévères sur la santé, d'atteintes ou de décès par pathologie grave, d'incapacités ou de handicaps. La pénibilité n'est plus seulement physique mais elle est aussi, et de plus en plus, liée au stress au travail.

La définition de la pénibilité au travail ne peut pas ignorer le poids des trajectoires et des parcours professionnels qui peuvent également peser au final sur la santé à long terme : précarité des parcours, périodes de chômage, sous-traitance, temps partiel imposé. Ces parcours peuvent se traduire par des risques accrus d'accidents de travail, par des TMS, des dégradations fonctionnelles ou psychiques accélérées,... A plus long terme, en se cumulant avec l'âge, cela peut aboutir à une dégradation plus importante.

Les propositions de la FNATH

La prévention des pénibilités

Lutter contre les pénibilités physiques et psychiques au travail implique tout d'abord de lutter contre la dégradation des conditions de travail. Le plan santé travail récemment annoncé constitue de ce point de vue un catalogue de mesures indispensables, mais il ne peut résumer à lui seul la prise en compte par les pouvoirs publics de la pénibilité au travail.

La gestion de carrière

La réduction des écarts d'espérance de vie passe aussi par une gestion dynamique de la carrière des salariés exposés. Il faut leur permettre de sortir de cette situation ou, du moins, d'y rester le moins longtemps. Aussi, il nous apparaît indispensable de prévoir un dispositif obligatoire et avantageux tout au long de leur carrière pour les salariés exposés à des pénibilités : examen de santé périodique (et suivi professionnel et post-professionnel), bilan de compétence périodique et spécifique accompagné d'un droit à la formation professionnelle renforcé et/ou d'un droit au reclassement professionnel à partir d'un certain âge. Pourrait être introduite une obligation périodique de négocier sur l'évolution de ces salariés exposés au sein de l'entreprise avec les partenaires sociaux.

Des critères généraux d'accès au dispositif...

Une réponse immédiate et pérenne doit être apportée au « stock » des salariés aujourd'hui usés, qui sont dans une situation d'extrême urgence : espérance de vie réduite, fermeture des dispositifs de cessation anticipée, chasse aux arrêts de travail, déport vers l'invalidité...

Il convient de prendre en compte les métiers reconnus pénibles physiquement ou psychologiquement. Peuvent être retenues les contraintes aujourd'hui identifiées avec certitude comme des pénibilités s'agissant des tâches effectuées (travail à la chaîne, travail de nuit, horaires alternatifs ou atypiques, travail en extérieur avec exposition aux intempéries, travail répétitif ou posté, ports de charges lourdes, exposition aux produits toxiques, exposition au bruit intense ou aux vibrations) ou des secteurs concernés (BTP, métallurgie, transports routiers).

Si la définition des critères d'accès doit être générale, ces critères devront être régulièrement révisés par l'Etat en associant les partenaires sociaux et les associations de victimes du travail.

...et un accès complémentaire reposant sur une évaluation individuelle

Par nature, ces critères généraux laisseront sur le côté des personnes pourtant soumises à des contraintes et à des travaux pénibles. Dans le cadre d'un accès complémentaire (et non pas général), doit être prévu un dispositif d'accès reposant sur une approche individualisée à l'image de la prise en charge à titre complémentaire de l'indemnisation des maladies professionnelles ou en s'inspirant de la commission d'examen des circonstances de l'exposition à l'amiante du FIVA. Des commissions régionales composées d'experts, de partenaires sociaux et d'associations des victimes du travail auraient pour mission d'examiner ces demandes.

La démonstration que le salarié devra apporter tient à la réalité de son exposition à ces contraintes (physiques ou psychiques) et non pas à son état de santé. Les bénéficiaires ne doivent évidemment pas être malades pour bénéficier du dispositif qui sera mis en place.

Une cessation anticipée d'activité

Ces travailleurs bénéficieraient d'une cessation anticipée d'activité fonction du nombre d'années travaillées dans des conditions de pénibilité reconnues : pour 3 années travaillées, une année supplémentaire serait attribuée dans la limite totale de 7 années. En effet, statistiquement, un ouvrier profite moins longtemps de sa retraite puisqu'il a un écart de 7 ans d'espérance de vie avec un cadre.

Le montant de l'allocation sera fixé à 75 % du salaire de référence, jusqu'à la mise en retraite, les cotisations à l'assurance retraite (y compris complémentaire) étant maintenues. Le montant minimal de l'allocation ne peut être inférieur au montant du SMIC net.

Un outil de traçabilité des expositions professionnelles doit être généralisé

Parallèlement à la reconnaissance de la pénibilité, il convient de mettre en place des outils de traçabilité afin d'assurer un mécanisme de suivi individuel d'un salarié tout au long de sa carrière et après celle-ci. Bien entendu, il ne doit pas concerner que les travailleurs du régime général.

Un financement majoritairement assuré par les employeurs

La pénibilité est la réponse à un risque professionnel spécifique mais aussi autonome par rapport aux accidents du travail et maladies professionnelles. Pour son financement, il doit être majoritairement à la charge des employeurs. A ce titre, il sera essentiel de rechercher les coûts indus qui sont actuellement supportés par l'assurance maladie et l'assurance invalidité, ou encore l'assurance chômage.

La FNATH ne peut accepter que la pénibilité au travail causée par de mauvaises conditions de travail soit prise en charge par l'assurance maladie, c'est-à-dire par la solidarité nationale, sauf à nier la responsabilité de l'employeur ainsi que le rôle de la réparation dans la prévention. L'assurance maladie contribue déjà largement à la prise en charge de la réparation des ATMP, en raison de la sous-déclaration. C'est bien aux employeurs de financer le dispositif qui sera mis en place.

Le maintien du dispositif des « *carrières longues* »

En parallèle, il convient de maintenir le dispositif dit des « *carrières longues* », en y apportant un certain nombre d'améliorations notamment par une prise en compte plus avantageuse des périodes assimilées (chômage, accident, maladie) qui ne serait plus limitée à une seule année mais à 5 ans (comme dans le cadre de la retraite anticipée des travailleurs handicapés).

Deuxième pilier

Le renforcement des politiques de l'emploi en faveur des seniors

La réforme des retraites doit s'accompagner d'une véritable politique en faveur de l'emploi des seniors, mais aussi des plus jeunes. La FNATH, qui accompagne au quotidien des personnes de plus de 50 ans exclues du marché de l'emploi partage bien entendu cette vision.

Le simple allongement de la durée légale du travail ne permettra pas, comme par miracle, d'améliorer le taux d'emploi des seniors. Selon des chiffres de la Cnav, seulement 34,8 % des assurés ayant liquidé leur retraite en 2007 percevaient un salaire relevant du régime général l'année précédente et 17,5 % un salaire dans un autre régime. Dans les autres cas, ils n'étaient pas en situation d'emploi : 21 % étaient au chômage, 3,8 % en maladie, 6,8 % en invalidité et 25 % n'avaient aucun trimestre d'assurance validé. Cette situation n'est pas uniquement liée à l'âge légal de départ. La FNATH ne partage donc pas le postulat du Gouvernement selon lequel « *l'augmentation de la durée d'activité améliorera nécessairement le taux d'emploi des seniors* ».

Les propositions de la FNATH

Amplifier les mesures incitatives (diminution progressive du temps de travail, tutorat,...)

De multiples autres leviers doivent être utilisés de manière concomitante. Il faut poursuivre et amplifier les mesures incitatives développées depuis quelques années. De ce point de vue, la FNATH partage les orientations du Gouvernement selon lesquelles il convient de mettre en œuvre « *des changements profonds pour que les organisations, les méthodes de travail et les espaces de travail tiennent mieux compte de l'effet de l'âge* ». Ainsi, doit être développé sans nul doute le travail à temps partiel progressif, à condition qu'il soit choisi et non imposé et qu'il n'entraîne pas une diminution massive du pouvoir d'achat de la personne. Il en est de même du système du tutorat, qui permet de prendre en compte également l'expérience des seniors.

Pour les seniors handicapés, l'AGEFIPH a développé une mesure expérimentale permettant aux salariés handicapés âgés de 55 ans et plus de diminuer leur temps de travail sans perte de salaire. Or, la pratique montre que certaines entreprises ont quand même décidé de diminuer les salaires des travailleurs. Il convient donc d'encadrer de manière extrêmement précise de tels dispositifs. La mesure de l'AGEFIPH devrait être suspendue fin 2011 en raison de l'absence de financement, ce qui semble inacceptable alors même que l'emploi des seniors va devenir une priorité.

Pour renforcer l'emploi des seniors, on pourrait s'inspirer « des mesures appropriées » adoptées pour les travailleurs handicapés par la loi du 11 février 2005 (article L5213-6 du code du travail). En effet, une telle disposition pourrait pleinement s'appliquer aux seniors. Les employeurs seraient ainsi obligés de prendre, en fonction des besoins dans une situation concrète, les mesures appropriées pour permettre aux seniors d'accéder à un emploi ou de conserver un emploi correspondant à leur qualification, de l'exercer et d'y progresser ou pour qu'une formation adaptée à leurs besoins leur soit dispensée.

L'information et la formation

L'allongement annoncé de la durée du travail va nécessiter une attention accrue des entreprises pour améliorer et préserver l'état de santé de leurs salariés, notamment en renforçant les actions de formation par exemple à la prévention.

Les salariés n'étant plus en capacité d'exercer leur métier (totalement ou partiellement) devront pouvoir se réorienter. Pour ce faire, les entreprises doivent mettre en place une cartographie des métiers de l'entreprise, les postes disponibles devront être connus de tous les salariés. Il est en effet indispensable que l'entreprise mène un travail sur les possibilités de redéploiement des ressources internes.

Des bilans de compétences adaptés pour les 55 ans et plus devront être mis en place. La formation tout au long de la vie (notamment à partir de 50 ans, âge à partir duquel le nombre de salariés formés s'effondre) devra faire l'objet d'une réflexion globale dans les plans de formation bâtis par les entreprises. La validation des acquis de l'expérience et le CIF devront être développés en ce sens.

Dès leur cursus scolaire et tout au long de leur carrière, les responsables des ressources humaines doivent recevoir une formation adaptée sur la gestion des emplois seniors.

Un engagement des entreprises

La mise en place de ses mesures impliquent aussi, et surtout, un engagement des entreprises à maintenir l'emploi des seniors (y compris des seniors handicapés). Les entreprises doivent veiller à ce que l'emploi des seniors ne soit pas stigmatisé au sein de l'entreprise mais au contraire valorisé. Par ailleurs, des mesures efficaces doivent être prises pour faire cesser l'hémorragie des licenciements pour inaptitude (150 000 par an) et notamment des salariés seniors.

La politique menée par les entreprises en matière de développement durable sur ces questions doit faire l'objet de rapports réguliers (proposition d'un rapport annuel) et d'une surveillance particulière qui pourrait être exercée par le COR. L'état de santé des personnels de l'entreprise et le taux d'absentéisme devront être mesurés (rôle de la médecine du travail) tant pour aider l'entreprise dans ses actions de prévention que dans les actions « curatives » qu'elle aura à mettre en place.

Dans le cadre des appels d'offre auxquels peuvent répondre les entreprises, le critère de l'emploi des seniors pourrait être pris en compte au même titre que le taux d'emploi des personnes handicapées auquel il faudrait ajouter le taux de licenciement pour inaptitude.

La mobilisation des salariés en fin carrière sera aussi nécessaire et importante. Elle passe par une bonne information (notamment des publics les moins diplômés) des possibilités de formation offerte et de l'intérêt qu'il y a à les suivre. Les aspects santé, dimension économique et sociale, intérêt et condition de travail devront être pris en compte pour inciter les salariés à rester au delà de la nécessité économique et légale.

Un système plus coercitif

Au-delà du renforcement des pénalités prévues pour les entreprises employant au moins 50 salariés si elles n'ont pas conclu un accord ou établi un plan d'action relatif à l'emploi des salariés âgés, d'autres sanctions pourraient être imaginées. Ainsi, afin d'éviter les licenciements sans cause réelle et sérieuse pour les plus de 50 ans, l'indemnisation devrait intégrer l'ensemble des paramètres, y compris la probabilité ou pas de retrouver un emploi, en prenant en compte la durée moyenne de chômage d'un salarié de cet âge.

Troisième pilier

La retraite des personnes handicapées et des parents élevant des enfants handicapés

1/ La retraite anticipée des travailleurs handicapés

La loi de 2003 portant réforme des retraites et la loi handicap du 11 février 2005 ont instauré la retraite anticipée pour les travailleurs et les fonctionnaires handicapés. Une majoration de pension a été par la suite instaurée pour garantir le montant de la pension. Toutefois, les conditions pour en bénéficier restent très restrictives. En effet, le travailleur handicapé doit cumuler des conditions liées à un taux d'incapacité et à une durée d'assurance. Ainsi, pour bénéficier d'une retraite anticipée à 55 ans, il doit avoir travaillé pendant 31 ans (pour les personnes nées en 1952 et au cours des années suivantes) avec un taux d'incapacité de 80% (ou un taux d'incapacité permanente égal ou supérieur à 66 % pour les victimes du travail).

En conséquence, le nombre de bénéficiaires reste limité. La réforme des retraites doit être l'occasion d'assouplir ce dispositif afin de permettre à un nombre plus important de travailleurs handicapés d'en bénéficier. En aucun cas, elle doit se traduire par une aggravation de ces conditions.

Les propositions de la FNATH

Assouplir la condition liée à l'âge

L'accès à ce dispositif est déterminé en fonction de l'âge légal de départ à la retraite. Si cet âge venait à être retardé, l'âge de départ en retraite pour les personnes handicapées en serait automatiquement allongé. Or, travailler plusieurs trimestres voire plusieurs années de plus aura pour les personnes handicapées d'importantes conséquences pour leur santé. La FNATH ne peut accepter un tel recul.

La FNATH propose donc de faire évoluer le dispositif afin de permettre à tout travailleur handicapé de bénéficier d'une retraite anticipée dès qu'il a une durée d'assurance de 120 trimestres, soit trente ans (dont 20 trimestres en périodes assimilées), sans référence à l'âge légal du départ en retraite. Il s'agit, ici, d'appliquer une logique de solidarité pour un public dont les difficultés tant dans l'accès et le maintien sont manifestes et qui contribuent, néanmoins, à la production de richesse nationale.

Permettre aux personnes qui deviennent handicapées de bénéficier de la retraite anticipée

Les personnes dont le handicap ou l'invalidité survient au cours de leur carrière, à un âge plus ou moins avancé, ne peuvent bénéficier de la retraite anticipée, en raison des conditions cumulées liées à l'âge et au handicap.

Afin d'assouplir cette condition, les trimestres avant la survenue du handicap seraient pris en compte normalement et ceux cotisés après la survenue du handicap seraient pris en compte selon un système de bonifications, augmentant avec l'âge, et plus avantageux que le système dégressif actuel.

Il s'agit d'encourager le retour à l'emploi pour les personnes qui deviennent handicapées et de prendre en compte la pénibilité liée au handicap.

Assouplir la condition liée au taux d'invalidité

Aujourd'hui, ne peuvent bénéficier des dispositions plus favorables concernant le droit à la retraite, que les personnes dont le taux d'invalidité est égal ou supérieur à 80 % (ou un taux inférieur mais témoignant d'un handicap identique évalué selon un autre barème). Il convient d'élargir le droit à la retraite anticipée aux personnes qui ont un taux d'invalidité compris entre 50 et 80 %.

Permettre à tous les bénéficiaires de la retraite anticipée de bénéficier de la majoration de pension

Les assurés ayant pris leur retraite anticipée entre le 1er juillet 2004 et le 28 février 2005 ne bénéficient pas à ce jour de la majoration de pension. Cette situation crée une rupture d'égalité avec les autres assurés qui ont pris leur retraite dans le cadre de ce dispositif au-delà du 1er mars 2005. Il serait utile de profiter de cette réforme pour régulariser la situation de quelques centaines de personnes.

Faciliter le passage de l'invalidité à la retraite

Dans la majorité des situations, la substitution de la pension de vieillesse à la pension d'invalidité qui intervient à l'âge de 60 ans reste très désavantageuse pour les travailleurs dont la carrière a été interrompue du fait de leur état de santé. Il s'agit véritablement d'une chute des revenus et du pouvoir d'achat.

Il est indispensable de garantir au titulaire d'une pension d'invalidité un niveau de pension de retraite au moins identique à cette pension si sa carrière professionnelle ne lui permet pas d'avoir une pension de retraite servie par la Sécurité sociale supérieure à sa pension d'invalidité.

Cette mesure d'adaptation sera d'autant plus nécessaire car cette chute des revenus va encore s'accroître en modifiant l'âge légal de départ à la retraite.

2/ L'assurance vieillesse des parents au foyer

L'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF) correspond à la prise en charge de cotisations retraite par la CNAF versées à la CNAVTS pour des parents ayant cessé ou réduit leur activité professionnelle afin de s'occuper de leurs enfants. La cotisation versée permet la validation de trimestres servant au calcul de la pension vieillesse du bénéficiaire et la majoration éventuelle du montant de la pension vieillesse servie.

Les personnes qui assument la charge d'un enfant ou d'un adulte handicapé peuvent être bénéficiaires de l'AVPF, à condition d'avoir des ressources inférieures à un certain plafond et d'avoir arrêté son activité.

L'AVPF est attribuée à la personne et, pour un couple, à l'un ou l'autre de ses membres :

- ayant la charge d'un enfant handicapé qui n'est pas admis dans un internat, dont l'incapacité permanente est au moins égale à un taux de 80% et qui n'a pas atteint l'âge limite d'attribution de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé,
- ou assumant, au foyer familial, la charge d'une personne adulte handicapée dont la CDAPH reconnaît que l'état nécessite une assistance ou une présence de l'aidant familial et dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal au taux de 80%, dès lors que ladite personne handicapée est son descendant ou celui d'un des membres du couple.

Les propositions de la FNATH

Elargir le dispositif

Les parents d'un enfant handicapé dont le taux est inférieur à 80 % ne peuvent pas pour le moment disposer d'une telle assurance. La réforme doit leur permettre de disposer d'une telle compensation lorsqu'ils viennent à cesser leur activité professionnelle pour cette raison.

Revaloriser le montant de la retraite versée

En effet, malgré ce système, l'éducation d'un enfant handicapé, qui nécessite souvent l'arrêt partiel ou total de l'activité professionnelle, entraîne une chute de revenus lors de la retraite.

3/ La majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé

L'article 33 de la loi du 21 août 2003, portant réforme des retraites, a inséré, dans le code de la sécurité sociale, un article L 351-4-1 qui crée au profit des assurés sociaux élevant ou ayant élevé un enfant lourdement handicapé, une majoration de durée d'assurance.

Deux conditions d'ouverture du droit à la majoration ont été dégagées :

- d'une part, une condition de charge effective et permanente d'un enfant dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80 % et ouvrant droit à ce titre à l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé ainsi qu'à son complément,
- d'autre part, une condition d'attribution de cette allocation et de son complément.

Une majoration de durée d'assurance d'un trimestre est accordée pour chaque période de 30 mois au titre de laquelle l'allocation et son complément ont été attribués et versés, dans la limite de 8 trimestres par enfant.

La majoration est attribuée par le régime général, le régime des salariés agricoles, le régime des professions artisanales et le régime des professions industrielles et commerciales. Par ailleurs, l'article 49 de la loi du 21 août 2003, a introduit, dans le code des pensions civiles et militaires de retraite, un dispositif équivalent (article 12 ter).

Les propositions de la FNATH

Elargir les conditions d'accès

Ce dispositif est réservé aux seuls enfants dont le taux est de 80 % et dont l'état justifie le versement à la fois de l'allocation de base et de ces compléments. La FNATH propose que ce dispositif soit également ouvert aux enfants dont le taux est inférieur à 80 % (éventuellement avec une majoration moindre) et que le versement de la seule allocation de base soit suffisant.

Prévoir une majoration plus importante dans certaines situations

Le système est tel que plus l'enfant est handicapé, plus il est demandé à l'un des parents de se retirer de la vie professionnelle. Par exemple, pour le complément 5ème et 6ème catégorie, l'un des parents ne doit plus exercer aucune activité professionnelle ou il faut avoir recours à une tierce personne rémunérée à temps plein. Ce système conduit donc à une désinsertion sociale pour celui des parents qui au sein du couple cesse son activité professionnelle. Or, c'est le plus souvent la mère qui va être contrainte de cesser son emploi parce qu'elle dispose d'un revenu inférieur à celui du père. C'est donc, pour la femme et la mère de famille, un cumul de discriminations qui s'applique en sa défaveur.

Quatrième pilier

Des montants et des règles de calcul plus solidaires, confortés par un financement plus large

1/ Calcul de la pension

La prise en compte des 25 meilleures années pour la détermination du salaire servant de base au calcul de la pension pénalise lourdement les futurs retraités, en particulier ceux qui ont eu un parcours professionnel irrégulier.

La FNATH souhaite que ne soient prises en compte que les **15 meilleures années**, a minima pour les travailleurs malades ou accidentés.

2/ Montant de la pension

La retraite se traduit souvent par une forte diminution des ressources, de nombreuses personnes retraitées se trouvant en grande précarité. La FNATH demande la mise en place d'un minimum de pension égal au SMIC net pour garantir des conditions d'existence décentes aux futurs retraités qui auront connu une carrière chaotique du fait de la précarité de l'emploi.

3/ Les pensions de réversion

Alors que la loi Fillon du 21 juillet 2003 avait mis en place la suppression progressive de la condition d'âge pour bénéficier de la pension de réversion (qui diminuait à 51 ans pour les pensions prenant effet au plus tard au 30 juin 2009 et à 50 ans pour celles prenant effet au plus tard le 31 décembre 2010) la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 a rétabli une condition d'âge et l'a fixé à 55 ans au 1er janvier 2009. La FNATH propose la suppression de toute condition liée à l'âge, ou a minima de fixer cette limite d'âge à 50 ans.

Par ailleurs, si les conditions liées à l'absence de remariage ou de durée de mariage ont bien été supprimées, la FNATH souhaite l'élargissement du bénéfice de la pension de réversion au concubin et cocontractant d'un PACS. En effet, à ce jour, les personnes liées par un PACS ou les personnes vivant en concubinage avec l'assuré décédé n'ont pas le droit de bénéficier d'une pension de réversion.

En outre, la FNATH demande la suppression de toute condition de ressources, de manière à ne pas léser les conjoints survivants ayant encore une activité professionnelle ou bénéficiant d'un avantage personnel de vieillesse. La FNATH souhaite en outre que le taux de la pension de réversion fixé actuellement à 54 % soit progressivement porté à 60 %.

4/ Un financement plus large

L'ensemble des revenus, y compris la valeur ajoutée des entreprises, doit être mobilisé dans le cadre de la solidarité nationale, pour sauvegarder notre système de retraite ; la FNATH ne partage pas le postulat selon lequel les entreprises ne peuvent supporter une augmentation de leurs charges. Cette nécessaire contribution des entreprises se justifie aussi du point de vue de leur responsabilité en matière de santé au travail.

Par ailleurs, la FNATH partage l'annonce faite par le gouvernement de mettre en place « une contribution supplémentaire de solidarité sur les hauts revenus et les revenus du capital », même si cette orientation semble très floue et à condition qu'elle ne soit pas que symbolique.

Au-delà, de nouvelles sources de financement doivent être imaginées : taxer davantage les stock-options et les revenus du capital, augmenter la CSG sur les revenus du patrimoine et de placement, mettre un terme à certaines exonérations ou encore taxer des bénéfices des entreprises.