



# Réforme des retraites

## Les amendements de la FNATH devant le Sénat Première lecture

---

Février 2023



La FNATH, comme tous les autres corps intermédiaires, ne peut qu'exprimer la déception qui a été la sienne devant l'absence d'un débat sur les fondamentaux de cette réforme lors de la première lecture du Projet de loi.

Elle regrette également le manque de clarté ou effets d'annonce, que l'on pense à la prétendue retraite pour les plus modestes à hauteur de 1200 euros ou aux carrières longues.

Elle s'attachera, néanmoins, devant le Sénat, à faire entendre la voix de ses adhérents et de leurs familles, accidentés, handicapés, malades et invalides qu'elle défend et représente au quotidien.

Il s'agit de personnes qui, du fait de leur accident de la vie, vivent de longues périodes d'inactivité, des parcours professionnels qui se terminent souvent dès qu'elles franchissent la barre des 50 ans, en raison notamment de leur usure liée à leurs conditions de travail.

En préalable, et de façon plus générale, la FNATH souhaite que la mise en application de cette réforme soit repoussée à 2025 compte tenu de l'impact prévu dès le 2<sup>ème</sup> semestre 2023, afin que les personnes qui s'étaient organisées pour partir en retraite dans l'année qui vient puissent le faire.

Lors de la dernière tentative de réforme, avant le confinement, elle avait exposé à l'attention du grand public et des décideurs politiques ses propositions « **Réforme des retraites : Et si on parlait pénibilité et justice sociale !** ».

En sa qualité de membre du Conseil de la Caisse nationale d'assurance maladie, elle votera CONTRE le projet de loi présenté lors de la prochaine séance au motif que « **le compte n'y est pas** » pour la FNATH, et qu'il faut regretter la reconduction de dispositifs qui ne répondent que trop peu aux enjeux de l'espérance de vie et du pouvoir d'achat des personnes usées par le travail, accidentés, malades.

S'agissant du recul de l'âge de départ, la FNATH expose, avec la plus grande clarté, que cette mesure est radicalement contraire aux intérêts des personnes usées par le travail, exposées à des pénibilités qui présentent un différentiel d'espérance de vie, aux assurés seniors contraints à des arrêts longs, aux invalides, aux travailleurs handicapés, aux allocataires de l'AAH, aux malades chroniques et aux accidentés du travail et malades professionnels.

Il faut cesser de raconter des histoires aux français !

On connaît les effets des dernières réformes qui ont repoussé l'âge de la retraite qui ont fait l'objet d'études par la DRESS et même la CNAV. Sans même évoquer les personnes qui passent sous les radars d'une reconnaissance administrative et du non-recours, les dernières réformes n'ont apporté aucune solution sociale pour ces populations. Le problème a été déplacé et l'on retrouve un nombre important de ces assurés dans d'autres dispositifs en attendant une réforme qui ne répond pas aux



attendus.

C'est l'explosion de l'AAH, la voie de garage des IJSS de longue durée, puis l'invalidité quand ce n'est pas le RSA. Telle est la réalité produite par le recul continu de l'âge de la retraite et de l'augmentation de la durée d'assurance.

S'agissant de l'emploi des seniors, le Gouvernement ne propose que des mesures « cosmétiques » avec un fonds d'investissement dans la prévention de l'usure professionnelle (FIPU) doté d'un pécule ridicule (1 milliards sur de 2023 à 2027, soit 200 millions par an), des visites médicales qui ne feront, au mieux, que constater les dégâts et des possibilités de reconversion aux conditions drastiques et aux avantages limités, un index des seniors, si cette fois il était adopté, qui deviendra un outil de « greenwashing » sans autre effet concret.

Rien sur l'épidémie silencieuse des licenciements pour inaptitude des salariés vieillissants ou usés évalués pourtant à plusieurs dizaines de milliers par an, dont on connaît le parcours vers la précarisation.

S'agissant des dispositifs de départ anticipé comme de la pénibilité, s'ils ne sont pas remis en cause, aucun changement d'ampleur n'est à relever et il ne faut pas compter sur la FNATH pour se réjouir au seul constat que ces dispositifs ne sont pas remis en cause...ou aux maigres améliorations apportées au régime du C2P.

Il en est de même s'agissant du dispositif qui doit garantir aux assurés une retraite nette égale à 85 % du SMIC net.

Observons, d'une part, que c'est à la condition que l'assuré ait effectué une carrière complète, ce qui est très rare pour les précaires et les personnes dont l'état de santé pose difficulté ...

D'autre part, depuis des années, une grande partie des retraités est laissée sous le seuil de pauvreté.

De même, il faudrait sans doute se réjouir que le projet adapte les dispositions relatives aux droits à retraite des bénéficiaires de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante ?

La FNATH n'est pas dupe des éléments de langage et de la maîtrise de la communication politique par le Gouvernement.

### ***Focus sur les dispositifs de retraite anticipée dans le projet :***

Si le dispositif de carrières longues est maintenu c'est au prix d'un « tour de passe-passe » social inacceptable.

Il faut lire le dossier de presse relatif à la réforme des retraites, pour convenir que les « avancées » dont se prévaut pourtant le Gouvernement sont ténues.



Ainsi, le Gouvernement ne craint pas d'écrire que « *les personnes qui remplissent les conditions actuelles du dispositif carrières longues continueront de partir 2 ans avant l'âge légal* » mais pour préciser donc à 62 ans quand l'âge légal sera à 64 ans.

Pour le dire autrement, alors qu'aujourd'hui les personnes peuvent partir à 60 ans avec la réforme, ils partiront à 62 ans.

Telle est la réalité de la réforme, + 2 ans pour les carrières longues.

S'agissant des assurés qui souhaitent partir dès 60 ans, il leurs faudra avoir cotisé la durée d'assurance requise majorée d'une année ! Là encore, on voit difficilement les avancées pour le dispositif.

La seule avancée, en réalité, est à relever pour les assurés qui souhaitent partir dès 58 ans puisque le dossier de presse indique que « *le dispositif de carrières longues sera adapté pour qu'aucune personne ayant commencé à travailler tôt ne soit obligée de travailler plus de 44 ans* ».

La situation se présente ainsi aujourd'hui :

Années de naissance	Durée d'assurance minimale cotisée (en trimestres)	Gain avec la réforme projetée
1961, 1962, 1963	176 (44 ans)	Aucun
1964, 1965, 1966	177 (44 ans 3 mois)	3 mois
1967, 1968, 1969	178 (44 ans 6 mois)	6 mois
1970, 1971, 1972	179 (44 ans 9 mois)	9 mois
À partir de 1973	180 (45 ans)	12 mois

Pour le dire autrement, au sein du dispositif en vigueur carrières longues, le Gouvernement *déshabille Pierre pour habiller Paul*, tout en se prévalant « d'une nouvelle » avancée sociale. Quel cynisme !

### ***Focus sur les personnes en situation d'invalidité ou d'inaptitude dans le projet :***

Il n'y a aucune avancée par rapport à la situation actuelle.

Si le Gouvernement qualifie sa décision de maintenir l'âge de départ pour les assurés inaptes et invalides à 62 ans à taux plein, comme aujourd'hui, ce n'est pour la FNATH qu'un simple élément de langage qui tient à de la communication gouvernementale.

Fort heureusement, et comme l'IGAS l'a proposée dans son rapport 2022-041R d'octobre 2022, cette préconisation a été suivie.



Et pour cause !

Rappelons que l'espérance de vie met en évidence un différentiel de 4,7 ans pour les inaptes hors ex-invalides à 6,2 ans pour les hommes ex-invalides par rapport aux autres retraités.

***Focus sur les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (dispositif de retraite pour incapacité permanente, créé en 2010) dans le projet :***

Ici encore, le Gouvernement expose une avancée sociale « majeure », notamment par une simplification considérable.

Mais c'est oublier un peu vite qu'aujourd'hui un assuré atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % à la suite d'un ATMP, a le droit, sous certaines conditions, à une retraite à taux plein à 60 ans. Il en est de même pour un assuré atteint d'une incapacité permanente d'au moins 20 %.

Or, avec la réforme, cet âge est repoussé à 62 ans (2 ans avant l'âge légal) soit 2 ans de plus !

A nouveau, le Gouvernement *déshabille Pierre pour habiller Paul*.

Dans ces conditions, ceux sont bien les assurés concernés, lesquels devront attendre 2 ans de plus, qui financent l'amélioration du dispositif liée à la condition de durée d'exposition, réduite de 17 ans à 5 ans.

***Focus sur la retraite anticipée pour les personnes handicapées dans le projet :***

Le dossier de presse indique que la condition cumulative de trimestres validés sera supprimée, et que seule la condition d'avoir cotisé un nombre minimal de trimestres sera maintenue et permettra toujours de partir dès 55 ans. Cependant, il faudra vérifier si le décret d'application va maintenir dans ces niveaux actuels l'âge minimum de départ à la retraite, les conditions liées à l'année de naissance et durée d'assurance cotisée en trimestres.

Il est indiqué, par ailleurs, que la procédure sera par ailleurs moins lourde, notamment en simplifiant la reconnaissance de période de travail en situation de handicap lors du départ en retraite.



### ***Focus sur la pénibilité dans le projet :***

La FNATH a fait valoir que les pénibilités constituaient le sujet central de la réforme en ce qu'il devait permettre de répondre à l'inégalité de l'espérance de vie du fait des conditions de travail, combat qu'elle porte depuis des décennies.

La FNATH a plaidé, depuis des années, pour que l'ensemble de la réponse sociale à la question des pénibilités professionnelles soit repensé.

La FNATH, enfin, avait présenté des propositions de justice sociale tant pour les travailleurs qui sont usés à ce jour et sans solution que pour les générations futures.

En vain ...

« *L'invitation* » dans le projet de loi à l'adresse des branches professionnelles à conclure des accords afin d'identifier les métiers exposant particulièrement les salariés aux facteurs ergonomiques est une hypocrisie qui n'aboutira à rien et une manière pour l'État de refuser d'assumer toute mesure légale d'incitation ou d'obligation.



## Article 2 Indicateurs relatifs à l'emploi des salariés âgés

I. – Au chapitre 1er du titre II du livre 1er de la cinquième partie du code du travail, il est rétabli une section 4 comprenant trois articles ainsi rédigés :

« Section 4

« Indicateurs relatifs à l'emploi des salariés âgés

« Art. L. 5121-6. – L'employeur prend en compte un objectif d'amélioration de l'embauche et du maintien en activité des salariés âgés.

« Art. L. 5121-7. – Dans les entreprises d'au moins cinquante salariés, l'employeur publie chaque année des indicateurs relatifs à l'emploi des seniors en distinguant leur sexe, ainsi qu'aux actions mises en œuvre pour favoriser leur emploi ou leur maintien en emploi au sein de l'entreprise.

« La liste des indicateurs et leur méthode de calcul sont fixées par décret. **Parmi ces indicateurs figurent le nombre de licenciements pour inaptitude et le nombre de reclassement pour inaptitude des salariés de plus de 45 ans.**

Art. L. 5121-8. – Les entreprises **d'au moins trois cents salariés** qui méconnaissent l'obligation de publication prévue à l'article L. 5121-7 peuvent se voir appliquer par l'autorité administrative une pénalité, dans la limite de **4 5 %** des rémunérations et gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant celle au titre de laquelle l'obligation est méconnue.

Les entreprises **d'au moins cinquante salariés** qui méconnaissent l'obligation de publication prévue à l'article L. 5121-7 peuvent se voir appliquer par l'autorité administrative une pénalité, dans la limite de **1%** des rémunérations et gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant celle au titre de laquelle l'obligation est méconnue.

« La pénalité est prononcée dans des conditions prévues par décret en Conseil d'État. Son montant tient compte des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'emploi des seniors ainsi que des motifs de méconnaissance de l'obligation de publication. »

### Exposé des motifs

Ce projet de loi se caractérise par un silence absolu sur la question des licenciements pour inaptitude des salariés vieillissants ou usés évalués pourtant à plusieurs dizaines



de milliers par an, une véritable épidémie silencieuse.

La FNATH propose, a minima, que l'index seniors permette de disposer d'une information fiable et transparente sur ce fait social majeur.

Par ailleurs, il faut absolument différencier les PME et les grandes entreprises, en ce que ces dernières disposent des moyens conséquents pour mettre en œuvre l'index senior. C'est pourquoi la sanction doit être différenciée et notamment plus dissuasives pour les entreprises de 300 salariés au moins. A défaut, rien ne sera installé dans des temps raisonnables.



## Article 2 ter (nouveau)

Le premier alinéa de l'article L. 242-5 du code de la sécurité sociale est complété par une phrase ainsi rédigée :

**« A titre expérimental, et pour une durée de deux ans sur des territoires déterminés, un Ce décret peut prévoir que les modalités de calcul du taux de cotisation permettent la mutualisation entre les entreprises des coûts liés aux maladies professionnelles dont l'effet est différé dans le temps, dans l'objectif de favoriser l'emploi des salariés âgés.**

**Le Gouvernement transmet chaque année au Parlement, au plus tard le 1er juin, un point d'étape sur la mise en œuvre du présent article et sur ses répercussions concrètes sur l'emploi des seniors ainsi que sur la sinistralité des maladies professionnelles.»**

### Exposé des motifs

La FNATH reste extrêmement prudente sur cet article introduit devant l'Assemblée nationale par amendement.

Elle craint légitimement que la mutualisation ait un effet dé-incitatif dans la prévention des maladies professionnelles.

Elle propose, a minima, que ce dispositif fasse l'objet d'une expérimentation préalable.



## Article (nouveau) Obligation d'emploi des salariés âgés-séniors

« Toute entreprise **d'au moins trois cents salariés** emploie, a minima, des salariés seniors dans la proportion minimale de XXX % de l'effectif total de ses salariés.

Ce taux est révisé par décret en Conseil d'État après avis du Conseil d'orientation des conditions de travail tous les cinq ans, en référence à la part des salariés seniors dans la population active et à leur situation au regard du marché du travail. »

L'employeur peut s'acquitter de son obligation d'emploi en faisant application d'un accord de branche, de groupe ou d'entreprise agréé prévoyant la mise en œuvre d'un programme pluriannuel en faveur des salariés seniors, notamment en matière de ~~au~~ maintien dans l'emploi, pour une durée maximale de trois ans, renouvelable une fois.

Les mentions obligatoires de cet accord et les conditions dans lesquelles cet accord est agréé par l'autorité administrative sont fixées par décret en Conseil d'Etat.

Les entreprises qui méconnaissent l'obligation prévue à l'alinéa premier du présent article peuvent se voir appliquer par l'autorité administrative une pénalité, dans la limite de **5 %** des rémunérations et gains, au sens du premier alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale et du premier alinéa de l'article L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours de l'année civile précédant celle au titre de laquelle l'obligation est méconnue.

### Exposé des motifs

Pour la FNATH, le simple index seniors, même amélioré, ne pourra suffire à régler la problématique de l'emploi des salariés seniors.

C'est pourquoi, elle propose une obligation positive pesant sur les seules entreprises d'au moins 300 salariés.

Cette obligation est une obligation de résultat et sera sanctionnée si elle n'est pas atteinte au cours de l'année. Elle peut néanmoins être modulée en cas d'accord collectif relatif au maintien dans l'emploi.



## Article 8 Départs anticipés

I. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

5° Au début de la section 1 du chapitre 1er du titre V du livre III, il est inséré un article L. 351-1-1 A ainsi rédigé :

« Article L. 351-1-1 A . – La condition d'âge prévue au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissée d'au moins deux ans, dans des conditions fixées par décret, pour les assurés mentionnés à l'article L. 161-22-1-5 et pour les assurés bénéficiaires d'un départ en retraite au titre des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3, L. 351-1-4 et L. 351-1-5. Cette condition d'âge est abaissée d'une durée ne pouvant excéder deux ans pour les assurés mentionnés à l'article L. 351-6-1. »

« La condition d'âge prévue au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissée d'au moins neuf à quatre ans et dans des conditions fixées par décret, pour les assurés bénéficiaires d'un départ en retraite au titre des articles L. 351-1-1, L. 351-1-3, L. 351-1-4 et L. 351-1-5.

~~Cette condition d'âge est abaissée d'une durée ne pouvant excéder deux ans pour les assurés mentionnés à l'article L. 351-6-1. »~~

8° La section 1 du chapitre 1er du titre V du livre III est complétée par un article L. 351-1-5 ainsi rédigé :

« Art. L. 351-1-5. – La condition d'âge prévue au premier alinéa de l'article L. 351-1 est abaissée, **d'au moins quatre ans** dans des conditions fixées par décret, pour les assurés reconnus inaptes au travail dans les conditions prévues à l'article L. 351-7 et ceux justifiant d'une incapacité permanente au moins égale à un taux fixé par décret. » ;

~~III. – Le code des pensions civiles et militaires de retraite est ainsi modifié –~~

∴

~~1° Au 5° du I. de l'article L. 24, les mots « par rapport à un âge de référence de soixante ans » sont remplacés par les mots « d'au moins deux ans par rapport à l'âge mentionné à l'article L. 161-17-2 du code de la sécurité sociale » et les mots « tout ou partie de » sont supprimés ;~~

## Exposé des motifs

Si le Gouvernement souhaite un article générique pour fixer les âges de départ en matière de retraites anticipées, la FNATH préconise que ces âges soient alors sanctuarisés au niveau législatif (5°-I). S'agissant des victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles (*dispositif de retraite pour incapacité permanente, créé en 2010*), il est inacceptable que cet âge soit repoussé à 62 ans.

D'autre part, pour la FNATH, une véritable avancée sociale, au regard des différentiels d'espérances de vie par rapport aux autres retraités, consiste à garantir aux personnes invalides et inaptes un âge de départ à la retraite fixé à 60 ans (8°-I).

Il convient, s'agissant du Code des pensions civiles et militaires (1°-III), de maintenir la référence à l'âge de 60 ans.



**Article à insérer**  
**Allocation de cessation anticipée d'activité « pénibilité »**

A l'article 8, insérer un VII ainsi rédigé :

**VII – (nouveau)**

« 1°. -Une allocation de cessation anticipée d'activité est versée aux salariés et anciens salariés, sous réserve qu'ils cessent toute activité professionnelle, lorsqu'ils remplissent les conditions suivantes :

a) Travailler ou avoir travaillé dans un des secteurs d'activités figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget ;

b) avoir exercé un métier figurant sur une liste fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget ;

c) Avoir atteint un âge déterminé, qui pourra varier en fonction de la durée du travail effectué dans les secteurs et métiers visés au 1° et 2° sans pouvoir être inférieur de sept ans à l'âge mentionné à l'article L. 351-1.

2°.-Ont également droit, dès l'âge de cinquante ans, à l'allocation de cessation anticipée d'activité les personnes reconnues atteintes, au titre du régime général ou du régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles, d'une maladie professionnelle figurant sur une liste établie par arrêtés des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'agriculture ou d'un accident du travail pour lequel il est justifié d'une incapacité permanente au moins égale à un taux déterminé par décret.

3°.- Le montant de l'allocation est calculé en fonction de la moyenne actualisée des salaires mensuels bruts des douze derniers mois d'activité salariée du bénéficiaire pour lesquels ne sont pas prises en compte dans des conditions prévues par décret, certaines périodes d'activité donnant lieu à rémunération réduite. Le montant minimal de l'allocation ne peut être inférieur au montant du SMIC net ».

4°.-L'allocation est attribuée et servie par les caisses d'assurance retraite et de la santé au travail. Pour les personnes reconnues atteintes, au titre du régime d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles des salariés agricoles, d'une maladie professionnelle, l'allocation est attribuée et servie par les caisses de mutualité sociale agricole.

5°.-L'allocation cesse d'être versée lorsque le bénéficiaire remplit les conditions requises pour bénéficier d'une pension de retraite.



6°.- Il est créé un établissement public administratif dénommé « Fonds de cessation anticipée d'activité pour les métiers pénibles, » chargé de financer l'allocation visée au I.

Ses ressources sont constituées d'une contribution de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime général de la sécurité sociale dont le montant est fixé chaque année par la loi de financement de la sécurité sociale et d'une contribution de la branche accidents du travail et maladies professionnelles du régime des salariés agricoles dont le montant est fixé chaque année par arrêtés des ministres chargés de la sécurité sociale, du budget et de l'agriculture.

7°.- Le salarié qui est admis au bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité présente sa démission à son employeur. Le contrat de travail cesse de s'exécuter.

Cette rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit, au bénéfice du salarié, au versement par l'employeur d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ en retraite et calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail, sans préjudice de l'application de dispositions plus favorables prévues en matière d'indemnité de départ à la retraite par une convention ou un accord collectif de travail ou par le contrat de travail. Cette indemnité de cessation d'activité est exclue de l'assiette des cotisations de sécurité sociale.

8°.-Lorsque le salarié ne remplit pas les conditions prévues au I du présent article, il peut bénéficier de l'allocation anticipée d'activités lorsqu'il est établi, dans des conditions définies par décret, le lien de causalité directe entre l'état de santé et les activités exercées durant la vie professionnelle.

9°.- Les conditions d'applications du présent article sont fixées par un décret en Conseil d'Etat qui doit intervenir dans les 12 mois de la promulgation de la présente loi. »

### Exposé des motifs

La FNATH propose une réponse immédiate et pérenne pour le « stock » des salariés âgés aujourd'hui usés, qui sont dans une situation d'extrême urgence, souvent confinés aux indemnités journalières de sécurité sociale de longue durée (VII à insérer).

Ces travailleurs bénéficieraient d'une allocation de cessation anticipée qui leur permettrait de quitter au maximum leur emploi 7 années plus tôt par rapport à l'âge légal finalement retenu par le projet.

Il s'agirait d'un système collectif permettant en croisant les secteurs d'activités et les



emplois, et avec le concours des travaux de l'observatoire des pénibilités, de poser une présomption d'exposition. La faisabilité reste parfaitement raisonnable car nombre de situations de pénibilités sont aujourd'hui connues et identifiées depuis des années.

Comme dans le dispositif de l'Allocation de cessation anticipée d'activités des travailleurs de l'amiante (ACAATA), un salarié malade ou accidenté bénéficierait, de droit, de cette allocation de cessation anticipée d'activité dès l'âge de 50 ans.

Le montant minimal de l'allocation ne pourra être inférieur au montant du SMIC net pour éviter que certains salariés exposés ou malades renoncent à leurs droits. Logiquement, l'allocation serait attribuée et servie par les organismes locaux de sécurité sociale compétents qui sont déjà en charge de l'ACAATA.

Cette allocation cesserait d'être versée lorsque le bénéficiaire remplira les conditions requises pour bénéficier d'une pension de vieillesse au taux plein, ce qui lui permettra durant toute la période de continuer à cotiser pour ses droits à la retraite.

Ce système collectif devrait être géré par un établissement public.

Comme dans le système de l'ACAATA, le salarié entrera dans ce dispositif par une démission présentée à son employeur qui entraînera le versement d'une indemnité de cessation d'activité d'un montant égal à celui de l'indemnité de départ en retraite.

Enfin, un système d'accès individuel fonctionnerait à titre complémentaire pour éviter les situations d'injustice et serait confié aux CRRMP qui existent déjà précisément pour les maladies professionnelles pour lesquelles la présomption n'existe pas.



## Article à Insérer

### Prise en compte des effets de l'exposition à certains facteurs de risques professionnels

Insérer un IV) à l'article L351-1-4 du code de la sécurité sociale ainsi rédigé :

« IV. – La condition d'âge prévue au I du présent article est abaissée de deux à sept années pour l'assuré qui ne justifie pas d'une incapacité permanente égale au taux prévu au I du présent article lorsqu'il est établi, dans des conditions définies par décret, le lien de causalité direct entre l'état de santé et les activités exercées durant sa vie professionnelle.

Il en est de même lorsque l'assuré démontre avoir supporté des expositions aux risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques durant sa vie professionnelle selon des conditions et modalités définies par décret.

La démonstration du lien de causalité précité ainsi que de l'exposition aux risques cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques est présumé lorsque l'assuré justifie :

1° avoir travaillé dans un des secteurs d'activités figurant sur une liste établie par arrêté des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget ;  
2° avoir exercé un métier figurant sur une liste fixée par arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et du budget.

« Une commission pluridisciplinaire dont l'avis s'impose à l'organisme chargé de la gestion du système universel de retraite valide, dans des conditions fixées par décret, peut être saisi par un assuré social, à titre individuel, pour apprécier de la réalité de l'exposition aux facteurs de risques professionnels visé au 1° et 2° de l'alinéa précédent. »

## Exposé des motifs

Ce projet de loi maintient aujourd'hui une succession de faux semblants, de discriminations et d'injustices :

- La prise en compte des pénibilités ne fonctionne toujours que de manière individuelle et exclut toute idée d'approche collective et systémique par les listes de métiers ou de classifications professionnelles réputés pénibles par exemple.

La réforme des retraites de 2010 qui avait institué un pseudo droit à la retraite anticipée dite « pour pénibilité » est maintenue et reste centrée sur l'incapacité physique de travail



mais en aucun cas un dispositif de retraite anticipée pour pénibilité censé répondre à l'inégalité de l'espérance de vie du fait des conditions de travail.

- La loi de janvier 2014 qui instaurait un nouveau dispositif pour les salariés du privé exposés à la pénibilité déjà trop timide avec des conditions d'accès draconiennes a été largement amputée par les ordonnances de septembre 2017 qui ont changé le nom du compte en retirant le mot pénibilité et supprimé quatre facteurs de pénibilité dans l'attribution de point.

Or, pour la FNATH, la reconnaissance des pénibilités doit être détachée de la constatation d'un taux d'incapacité pour se recentrer sur l'inégalité de l'espérance de vie et combiner une approche collective, permettant à toutes les personnes exerçant un certain nombre de tâches (port de charges lourdes, horaires décalés, exposition à des substances cancérigènes, etc.) d'entrer automatiquement dans le dispositif, et une approche individuelle reposant sur l'examen au cas par cas de chaque personne.

Plus largement, la FNATH demande que les inégalités liées à l'espérance de vie du fait des pénibilités professionnelles soient un déterminant clé pour l'âge de départ à la retraite et cela avant même la durée de cotisation ou l'âge pivot que ce soit dans le privé comme dans le public mais également pour les artisans et les exploitants agricoles. En conséquence, la prise en compte des pénibilités ne doit pas se limiter à une profession ou un statut mais s'appliquer aux situations d'activités professionnelles et aux conditions de travail.



## Article à insérer

### **Élargissement du champ d'application du dispositif de retraite pour incapacité permanente et du compte professionnel de prévention**

**Dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure relevant du domaine de la loi visant à définir, pour tenir compte de l'élargissement du champ d'application du dispositif de retraite pour incapacité permanente et du compte professionnel de prévention :**

- 1° Les organismes chargés de la gestion de chacun de ces dispositifs pour l'ensemble des assurés ;**
- 2° Leurs modalités de financement par l'employeur et, le cas échéant, les modalités de versement des financements par les régimes concernés à ces organismes gestionnaires ;**
- 3° Les conditions de règlement des différends auxquels donnent lieu les décisions des organismes gestionnaires ;**
- 4° Les modalités d'élargissement des facteurs de risques professionnels au sens de l'article L 4161-1 du code du travail ;**

**Un projet de loi de ratification est déposé devant le Parlement dans un délai de trois mois à compter de la publication de l'ordonnance.**

## Exposé des motifs

Comme il a été exposé ce projet de loi maintient aujourd'hui une succession de faux semblants, de discriminations et d'injustices.

A ce titre, la loi de janvier 2014 qui instaurait un nouveau dispositif pour les salariés du privé exposés à la pénibilité déjà trop timide avec des conditions d'accès draconiennes a été largement amputée par les ordonnances de septembre 2017 qui ont changé le nom du compte en retirant le mot pénibilité et supprimé quatre facteurs de pénibilité dans l'attribution de point.

Si le Gouvernement veut sauver son projet de loi, il conviendrait, a minima, de rétablir ces quatre facteurs.

Le recours aux ordonnances de l'article 38 lui laissera le temps des concertations sociales.

Tel est l'objet de cet amendement.



## Article 9

### **Négociations en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés**

V. – Les branches professionnelles engagent dans les deux mois suivant la promulgation de la présente loi une négociation en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 dans les conditions prévues à l'article L. 4163-2-1. Pour les dépenses engagées en 2023, le fonds établit ses orientations mentionnées à l'article L. 221-1-5 du code de la sécurité sociale en se fondant sur les données disponibles relatives à la sinistralité et aux expositions professionnelles.

**En cas d'échec de la négociation prévue au premier alinéa dans un délai de 6 mois à compter de la promulgation de la présente loi, dans les conditions prévues à l'article 38 de la Constitution, le Gouvernement est habilité à prendre par voie d'ordonnance, dans un délai de douze mois à compter de la publication de la présente loi, toute mesure en vue d'aboutir à l'établissement des listes de métiers ou d'activités particulièrement exposés aux facteurs mentionnés au 1° du I de l'article L. 4161-1 dans les conditions prévues à l'article L. 4163-2-1.**

### **Exposé des motifs**

Comme il a été exposé cette invitation à la négociation n'est ni suffisante, ni sérieuse.

Il s'agit de prévoir le cas, fort probable, d'un échec à cette négociation.

La FNATH propose que le Gouvernement procède alors par Ordonnance de l'article 38 et assume ses responsabilités.



## Article 10 Amélioration des petites retraites

I. – Le code de la sécurité sociale est ainsi modifié :

2° A l'article L. 351-10 :

**c) Il est inséré un dernier alinéa ainsi rédigé :**

**« Dans tous les cas, l'assuré qui liquide sa retraite doit disposer d'un revenu mensuel net qui ne peut être inférieur au seuil de pauvreté fixé par l'INSEE. »**

### Exposé des motifs

Le minimum contributif permet aux retraités du régime général de l'Assurance vieillesse de la Sécurité sociale qui ont cotisé sur de faibles salaires de percevoir un montant minimum de retraite de base, appelé minimum contributif. Si la retraite de base est inférieure, elle est augmentée jusqu'au niveau de ce minimum.

Si l'assuré présente au moins 120 trimestres cotisés, ce minimum contributif est de 8 970,87 € brut par an, soit 747,57 € brut par mois. Si l'assuré présente moins de 120 trimestres cotisés au régime général, le montant du minimum contributif est fixé à 8 209,62 € brut par an, soit 684,14 € brut par mois.

Toutefois l'attribution de ce minimum contributif ne peut pas porter le total de vos pensions de retraites (de base et complémentaire, tous régimes confondus, français et étrangers) au-delà du plafond mensuel des retraites personnelles (1 309,75 € par mois).

Pour la FNATH les propositions du Gouvernement sont radicalement insuffisantes à lutter contre la pauvreté des retraités.

Il convient, en réalité, de poser une règle simple de justice sociale et la FNATH propose que Le minimum contributif soit fixé au niveau de seuil de pauvreté.

