



RESTITUTION DES CONCERTATIONS

Pénibilité - Emploi des séniors
Transitions - Minimum de pension

13 février 2020

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
MESURE 1 - DES DROITS ACQUIS AVANT 2025 GARANTIS À 100 %	7
MESURE 2 - UN CUMUL-EMPLOI RETRAITE CRÉATEUR DE DROITS DÈS 2022	11
MESURE 3 - UNE RETRAITE PROGRESSIVE À PARTIR DE 60 ANS	13
MESURE 4 - DIVERSIFIER LES FINS DE CARRIÈRE ET VALORISER L'EXPÉRIENCE	15
MESURE 5 - LEVER LES FREINS À L'EMBAUCHE DES SALARIÉS EXPERIMENTÉS	17
MESURE 6 - VERS UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS UNIVERSEL	19
MESURE 7 - LUTTER CONTRE LES RISQUES DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE	21
MESURE 8 - DYNAMISER LA GESTION DES FINS DE CARRIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE	23
MESURE 9 - ACCOMPAGNER LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE À L'HÔPITAL	25
MESURE 10 - MOBILISER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES POUR RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ	27
MESURE 11 - SORTIR DE LA PÉNIBILITÉ GRÂCE À UN CONGÉ DE RECONVERSION	29
MESURE 12 - AMÉLIORER LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)	31
MESURE 13 - UN DÉPLOIEMENT RAPIDE DE LA PÉNIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR ACCOMPAGNER L'ENTRÉE DANS LE SYSTEME UNIVERSEL	33
MESURE 14 - DÉVELOPPER LE DÉPART EN RETRAITE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE DES PERSONNES AYANT ÉTÉ EXPOSÉES À DES MÉTIERS PÉNIBLES AU COURS DE LEUR CARRIÈRE	35
MESURE 15 - MINIMUM CONTRIBUTIF	37

INTRODUCTION

Le Premier ministre a engagé le 19 décembre 2019 un nouveau cycle de concertations avec les partenaires sociaux sur quatre sujets liés à la réforme de notre système de retraite. Il a chargé les membres de son Gouvernement de mener ces travaux.

M. Laurent Pietraszewski, secrétaire d'État chargé des Retraites, a mené les concertations destinées à déterminer, pour les personnes nées entre 1975 et 2003, qui relèveront successivement des différents régimes actuels puis du système universel de retraite, **les règles de transition permettant de garantir au mieux les droits passés.**

M^{me} Muriel Pénicaud, ministre du Travail, a été chargée des concertations permettant de dégager les solutions favorisant **l'emploi des séniors et l'aménagement des fins de carrière.**

La ministre du Travail a également conduit les concertations en vue de déterminer les moyens pour **prévenir et mieux prendre en compte la pénibilité** dans notre futur système de retraite.

M. Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics et M^{me} Agnès Buzyn, ministre des Solidarités et de la Santé ont respectivement été chargés de mener les concertations sur ces mêmes deux derniers sujets en ce qui concerne la **fonction publique** d'une part et **l'hôpital** d'autre part.

Le secrétaire d'État chargé des Retraites a également conduit les concertations autour des **minima de pensions.**

MESURE 1 :

DES DROITS ACQUIS AVANT 2025 GARANTIS À 100 %

Pourquoi ?

Pour les Français appartenant aux générations qui intégreront le système universel à partir de 2025 (personnes nées entre le 1^{er} janvier 1975 et le 31 décembre 2003), le Gouvernement a pris l'engagement de garantir à 100 % les droits acquis lors de leur première partie de carrière dans les 42 régimes de retraite actuels.

Afin de donner son plein effet à cette garantie de maintien des droits, le calcul des droits sera effectué selon une méthode dite d'affiliation successive, offrant plus de garantie que le dispositif proposé dans le rapport Delevoye :

- Les règles actuelles des régimes de retraite (à l'exception de celles relatives aux décotes) seront ainsi appliquées à l'ensemble de la partie de carrière réalisée avant le 1^{er} janvier 2025. Cependant, afin de garantir au mieux les droits des assurés, la convention la plus favorable sera adoptée et le salaire de référence pris en compte pour le calcul de cette partie de carrière sera celui constaté au moment du départ effectif à la retraite ;
- Pour la partie de carrière se déroulant après le 1^{er} janvier 2025, ce sont les règles du système universel qui s'appliqueront ;
- Ces deux montants seront additionnés pour être versés sous la forme d'une pension à partir du départ à la retraite.

Comment ?

1) Pour les **régimes en annuités**, soit le régime général des salariés, le régime des salariés agricoles, le régime général des travailleurs indépendants (hors professions libérales), une partie du régime des exploitants agricoles, les régimes de la fonction publique, les régimes spéciaux :

Pour le calcul des droits dus au titre de la période antérieure à la mise en place du système universel et quand celui-ci fait intervenir une durée d'assurance, l'ensemble des trimestres acquis avant le 1^{er} janvier 2025 seront pris en compte, qu'il s'agisse de trimestres cotisés, de trimestres acquis au titre de la solidarité (période de maladie, maternité, chômage, etc.) ou, dans la fonction publique et les régimes spéciaux, de bonifications (règle du cinquième, campagnes militaires, activités en Outre-mer...).

MESURE 1

Le salaire de référence servant de calcul à la retraite sera celui connu au moment du départ à la retraite, quelle que soit l'année de ce départ, y compris s'il intervient plusieurs années après l'entrée en vigueur du système universel.

- ▶ **Pour les salariés, ce sont par conséquent les 25 meilleures années de toute la carrière (avant et après 2025) qui seront prises en compte ;**
- ▶ **Pour les fonctionnaires, ce sont par conséquent aussi les six derniers mois de la fin de carrière effective qui seront pris en compte.**

Ces droits seront additionnés à ceux acquis dans le système universel, avec le versement d'une pension unique.

- 2) Pour les **régimes en points**, les points acquis au 31 décembre 2024 dans les actuels régimes seront conservés.

Au moment du départ à la retraite, les droits à retraite dus au titre de la période antérieure à la mise en place du système universel seront calculés en valorisant les points acquis dans les mêmes conditions (et avec les mêmes indexations) que celles s'appliquant pour les générations nées avant 1975 demeurant dans ces régimes actuels. Ces montants seront additionnés à ceux acquis dans le système universel, avec le versement d'une pension unique.

- 3) **Pour les catégories actives qui ne seront pas maintenues après la réforme**, la reprise à 100 % des droits acquis jusqu'en 2025 se traduira par le maintien d'un droit à départ anticipé proportionnellement à la durée passée par les fonctionnaires, avant le 1^{er} janvier 2025, dans les métiers correspondants.

Ce dispositif est plus favorable que celui proposé dans le rapport Delevoye où n'était pas prévu un tel lissage.

Ainsi, les fonctionnaires dont l'âge de départ était de 57 ans dans les régimes actuels bénéficieront, selon le nombre d'années passées en catégorie active, des âges de départ suivants :

Nombre d'années en catégorie active au 1 ^{er} janvier 2025	Âge de départ en retraite
17 années et plus	57 ans
Entre 16 et 17 ans	57 ans et 3 mois
Entre 15 et 16 ans	57 ans et 6 mois
Entre 14 et 15 ans	57 ans et 9 mois
Entre 13 et 14 ans	58 ans
Entre 12 et 13 ans	58 ans et 3 mois
Entre 11 et 12 ans	58 ans et 6 mois
Entre 10 et 11 ans	58 ans et 9 mois
Entre 9 et 10 ans	59 ans
Entre 8 et 9 ans	59 ans et 6 mois
Entre 7 et 8 ans	60 ans
Entre 6 et 7 ans	60 ans et 6 mois
Entre 5 et 6 ans	60 ans et 9 mois
Entre 4 et 5 ans	61 ans
Entre 3 et 4 ans	61 ans et 3 mois
Entre 2 et 3 ans	61 ans et 6 mois
Entre 1 et 2 ans	61 ans et 9 mois
Moins d'une année	62 ans

Calendrier et modalités de déploiement de la mesure

Les droits pour chacune des parties de carrière seront calculés au fur et à mesure des départs à la retraite dans le système universel, soit à compter de 2037 pour le droit commun.

Vecteur juridique

Les habilitations prévues aux articles 38, 39 et 61 du projet de loi instituant un régime universel de retraite seront supprimées pour être remplacées par de nouvelles dispositions législatives fixant les modalités des garanties des droits décrites ci-dessus.

MESURE 2 :

UN CUMUL EMPLOI-RETRAITE CRÉATEUR DE DROITS DÈS 2022

Pourquoi ?

Le cumul emploi-retraite reste aujourd'hui encore faiblement développé en France : 390 000 personnes en ont bénéficié en 2018.

Le cadre juridique actuel où la personne en cumul emploi-retraite acquitte des cotisations retraite qui ne lui produisent aucun droit à retraite, est mal compris et peu accepté.

Comment ?

Le projet de loi retraite prévoit dans le cadre du système universel de retraite d'organiser le cumul emploi-retraite avec :

- ▶ Un cumul emploi-retraite intégral : le retraité peut cumuler entièrement sa retraite et ses revenus d'activité à partir de l'âge d'équilibre de sa génération ;
- ▶ Un cumul emploi-retraite plafonné : le retraité peut cumuler sa retraite et ses revenus d'activité avant l'âge d'équilibre sous réserve de respecter une interruption d'activité de 6 mois chez son employeur (pour éviter les effets d'aubaine) et dans la limite d'un montant total de revenus, aujourd'hui fixé au montant du dernier salaire ou 160 % du SMIC ;
- ▶ De nouveaux droits à retraite qui pourront être acquis à compter du taux plein ou de l'âge d'équilibre. Ils permettront donc d'améliorer la retraite de l'assuré.

Quand ?

Dès 2022.

EXEMPLE

- ▶ **Fabien, informaticien**, prend sa retraite à 62 ans sans avoir atteint le taux plein. Il se lance dans une activité de conseil. Il pourra cumuler sa retraite et les revenus de son activité dans la limite de son salaire précédent ou 160 % du SMIC.
- ▶ **Fatima, comptable**, prend sa retraite à 65 ans au taux plein en 2022. Elle est recrutée par une entreprise d'insertion pour s'occuper des tâches administratives. Elle pourra totalement cumuler sa retraite et son salaire et pourra acquérir de nouveaux droits.

Quelles modifications ?

Le cumul emploi-retraite est déjà introduit dans le projet de loi en cours d'examen par le Parlement (article 26 du projet de loi).

MESURE 3 :

UNE RETRAITE PROGRESSIVE À PARTIR DE 60 ANS

Pourquoi ?

La retraite progressive est peu utilisée du fait qu'elle est mal connue, qu'elle n'est ouverte qu'à certains assurés et qu'il peut être difficile pour les salariés de passer à temps partiel. Seules 18 000 personnes étaient en retraite progressive fin 2018 en dépit du caractère souhaitable d'un aménagement des fins de carrière et d'un passage en douceur du monde du travail à la retraite. Ce dispositif peut concourir en outre au maintien des salariés âgés en emploi.

Le système universel de retraite a vocation à faciliter les transitions de l'emploi vers la retraite pour les seniors, en assouplissant et en rendant plus attractives les possibilités de passage progressif entre l'emploi et la retraite.

Comment ?

La retraite progressive deviendra un droit universel : le dispositif qui existait pour les salariés du privé, dans le monde agricole et chez les artisans et commerçants sera étendu aux autres assurés dans le futur système. Le projet de loi prévoit une ouverture de ce droit à 62 ans. Cet âge sera néanmoins abaissé à 60 ans pour les assurés ayant effectué une carrière d'une durée suffisante.

En outre, comme annoncé lors de la conférence nationale du handicap du 11 février, la retraite progressive sera aménagée pour les travailleurs handicapés qui pourront en bénéficier à partir de 55 ans.

Dès 2022, la retraite progressive sera ouverte à la fonction publique (cf. mesure n°8).

Dès 2022 également, la retraite progressive sera rendue accessible aux salariés du secteur privé dont la durée de travail est fixée par un forfait annuel en jours et les refus de temps partiel par l'employeur devront désormais être motivés par une incompatibilité de la durée avec l'activité économique de l'entreprise.

Quand ?

Les dispositions autres que celles affichées ci-dessus pour 2022 entreront en vigueur dans le cadre du système universel soit pour des liquidations à compter de 2035.

EXEMPLE

- ▶ **Julienne, 60 ans, assistante de direction**, a commencé sa carrière à 20 ans, a validé 160 trimestres et peut accéder au bénéfice de la retraite progressive. Elle demande un temps partiel à 60 % qui lui est accordé par son employeur. Elle perçoit alors une rémunération correspondant à cette part d'activité et sa retraite progressive liquidée à 40 % de ses droits. Lors de son départ définitif, sa retraite sera recalculée en intégrant l'ensemble de ses droits y compris ceux générés pendant sa retraite progressive.
- ▶ **Thierry, travailleur handicapé** travaillant en ESAT depuis l'âge de 21 ans pourra profiter du dispositif de la retraite progressive dès ses 55 ans.

Quelles modifications ?

La retraite progressive est déjà introduite dans le projet de loi en cours d'examen par le Parlement (article 25 du projet de loi). Des amendements au projet seront introduits concernant l'âge d'entrée dans le dispositif à 60 ans et l'extension à 55 ans des travailleurs handicapés.

MESURE 4 :

DIVERSIFIER LES FINS DE CARRIÈRE ET VALORISER L'EXPÉRIENCE

Pourquoi ?

À l'approche de la fin de carrière professionnelle, les salariés éprouvent parfois le besoin d'adopter un autre rythme de travail. Le choix qui s'offre alors à eux est trop souvent la poursuite de leur travail sans modification ou la rupture de l'activité (rupture conventionnelle, licenciement...). Ils bénéficient pourtant à cette étape, de connaissances et d'un savoir-faire qui sont précieux pour leur entreprise, mais également pour d'autres entreprises (notamment PME ou TPE) ou dans les milieux associatifs ou sportifs. D'autres voies sont possibles et il faut les organiser.

Comment ?

Développer le mécénat de compétences, en particulier en faveur des associations.

Il s'agit de faciliter la mise à disposition de salariés (avec leur accord) au sein de PME ou TPE, d'associations (y compris de clubs sportifs) :

- La possibilité de mettre à disposition un salarié dans une association, une fondation, sera ouverte aux entreprises de moins de 5 000 salariés pour lesquelles il n'existe pas de cadre aujourd'hui.
- Le mécénat de compétences sera également étendu au bénéfice des organismes de formation et des CFA.
- La durée maximale légale de mise à disposition sera portée de 2 ans à 4 ans.

Créer des « clubs des experts » par profession et/ou au niveau local

Ces clubs pourront permettre de valoriser, sur un territoire, au-delà de l'entreprise, tous les tuteurs et maîtres d'apprentissage, et leur permettront de partager leur expérience.

Ils pourront également prendre la forme de structures du type « groupements d'employeurs » qui emploieront des salariés expérimentés (y compris des seniors en retraite progressive, notamment pour développer la retraite progressive, qui peut générer des problèmes d'organisation dans les PME TPE).

MESURE 4

Les salariés expérimentés pourront être mis à disposition :

- Des CFA pour assurer des formations métiers ;
- De PME, TPE, associations, pour assurer des fonctions de tuteurs métiers sur des compétences spécifiques ;
- Plus généralement pour apporter une expertise pour un besoin non pérenne dans une entreprise.

Valoriser les tuteurs et les maîtres d'apprentissage

Les branches professionnelles seront tenues de négocier dans les 12 mois les modalités de valorisation de la fonction de tuteur et de maître d'apprentissage (mise en place de primes, de formations dédiées, d'évènements de valorisation...).

Quand ?

Dès l'entrée en vigueur de la loi ou de l'accord de branche (tuteurs et maîtres d'apprentissage).

EXEMPLE

- **Aïssé a 58 ans. Elle est comptable** dans une entreprise de travaux publics de 350 salariés. Dans le cadre du mécénat de compétences, elle peut convenir avec son employeur de travailler 2 jours par semaine dans un ou plusieurs clubs de sports pour en assurer la comptabilité.
- **Marc a 62 ans. Il est soudeur.** Il souhaite bénéficier d'une retraite progressive pour ne travailler que 2 jours par semaine. Il peut être employé par un « club des experts » de son territoire. Il passera 2 jours par semaine dans une TPE pour assurer la formation pratique d'un jeune soudeur qui vient d'être recruté.

Quelles modifications ?

Les différentes mesures seront introduites dans le projet de loi en cours d'examen par le Parlement.

MESURE 5 :

LEVER LES FREINS À L'EMBAUCHE DES SALARIÉS EXPERIMENTÉS

Pourquoi ?

Les entreprises, en particulier les PME et les TPE, font valoir que le risque d'inaptitude d'un salarié âgé peut être un véritable frein à l'embauche, compte tenu de la charge financière liée au licenciement qui peut en découler si aucune solution de reclassement n'est possible.

Comment ?

Pour lever ce frein, dans les entreprises de moins de 250 salariés, une partie de l'indemnité de licenciement pour inaptitude de salariés embauchés après l'âge de 50 ans pourrait être mutualisée entre les entreprises, après concertation avec les partenaires sociaux. Le coût du licenciement serait ainsi réduit pour les entreprises concernées.

Quand ?

Cette prise en charge serait possible pour les contrats conclus avec des salariés de 50 ans et plus à partir de l'entrée en vigueur de la mesure.

EXEMPLE

Robert a 57 ans. Il était manutentionnaire à Narbonne. Il a été licencié pour motif économique. Un emploi de manutentionnaire est disponible dans une entreprise de 20 salariés à 10 km de chez lui. Cette entreprise n'a plus de raison de préférer une autre candidature. Si Robert devait rencontrer un problème de santé, le coût pour la TPE sera en partie remboursé par la mutualisation.

MESURE 6 :

VERS UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS UNIVERSEL

Pourquoi ?

Avec des carrières professionnelles de plus en plus longues et diversifiées, une partie croissante des Français aspirent à pouvoir bénéficier de périodes de respiration au cours de leur vie. Ce peut être par exemple l'occasion de prendre du recul pour changer de vie professionnelle, ou de s'occuper de ses enfants ou de ses parents. Il est donc proposé d'engager des travaux prospectifs pour créer à terme un compte épargne temps universel, permettant à chacun d'épargner du temps pour se créer et choisir librement ses périodes de respiration personnelle et professionnelle.

Comment ?

La ministre du Travail demandera d'une part à aux inspections générales des affaires sociales et des finances, et d'autre part à la Caisse des dépôts et consignations, d'engager les travaux prospectifs pour favoriser la mise en place d'un compte épargne temps universel, accessible à l'ensemble des actifs tout au long de leur carrière professionnelle.

Il s'agira notamment de déterminer les modalités d'alimentation du compte (congrés payés, RTT...), les modalités de suivi (consultation du temps épargné sur un compteur individualisé accessible en ligne), de portabilité des avoirs et de mise en œuvre opérationnelle.

Les travaux seront remis à la ministre du Travail cet été. Ils associeront étroitement les Parlementaires qui souhaitent s'investir sur le sujet.

Quand ?

L'objectif est que les travaux de mise en œuvre à terme du compte épargne temps universel soient engagés dès cet automne.

EXEMPLE

- ▶ **Nadine a 45 ans.** Elle travaille depuis 20 ans. Grâce à son compte épargne temps universel, elle a pu épargner, sur plusieurs années, des jours de RTT et des jours de congés. Elle mobilise son CET pour bénéficier d'un congé de trois mois afin de prendre le temps et le recul dont elle a besoin pour changer de vie professionnelle.
- ▶ **Robert a 50 ans.** Ses parents ont besoin de plus en plus d'attention au quotidien. Grâce à son compte épargne temps universel, il a pu épargner, sur plusieurs années, des jours de congé et des RTT. Il mobilise son CET pour prendre un congé de deux mois, afin d'avoir le temps d'organiser la vie quotidienne de ses parents dans les meilleures conditions.

Quelles modifications ?

À l'issue des travaux de prospection, une concertation s'engagera avec les partenaires sociaux sur les voies et moyens de la mise en œuvre du CET universel.

MESURE 7 :

LUTTER CONTRE LES RISQUES DE DÉSINSERTION PROFESSIONNELLE

Pourquoi ?

Qu'elle soit d'origine professionnelle ou non professionnelle, la dégradation de la santé du salarié l'expose au risque de désinsertion professionnelle. Il s'agit en particulier de salariés atteints de maladies chroniques, de travailleurs handicapés ou de salariés seniors en fin de carrière ayant été exposés à des tâches usantes ou dont le parcours n'a été que très peu varié.

Ce contexte entraîne de lourdes conséquences tant pour les salariés que pour les entreprises : absentéisme, inaptitude, turn-over, sortie de l'emploi.

Comment ?

Des mécanismes de détection de la dégradation de la santé doivent être mis en place pour favoriser le maintien en emploi ou le retour en emploi des salariés qui en sont victimes.

Deux expérimentations, en cours, visent à permettre aux différents acteurs médicaux (services de santé au travail, médecine de ville, caisses de sécurité sociale) de mieux communiquer pour :

- ▶ Mieux détecter les situations de risques d'inaptitude et de désinsertion ;
- ▶ Mettre en place les mesures d'adaptation, le plus en amont possible, pour éviter les ruptures de contrats ;
- ▶ Lorsque le maintien dans l'emploi dans l'entreprise n'est pas possible, permettre un retour en emploi plus rapide en tenant compte des contraintes liées à l'état de santé du salarié.

Quand ?

La réussite de cette mesure dépend majoritairement des services de santé au travail, qui doivent pouvoir mieux détecter et accompagner ces salariés, notamment seniors. C'est pourquoi la prévention de la désinsertion professionnelle pourrait être un axe fort de la négociation interprofessionnelle sur la santé au travail qui pourrait s'ouvrir en mars.

EXEMPLE

Delphine a 56 ans. Elle est cheffe de rayon dans un supermarché. Elle a été victime d'un cancer du sein. Elle est maintenant en période de rémission, mais son état de santé ne lui permet pas de reprendre un travail dans des conditions normales. Grâce à un travail conjoint entre son médecin traitant, son médecin du travail et le médecin de l'assurance maladie, son employeur peut aménager son poste de travail (horaires, prise en compte de contraintes physiques particulières) pour lui permettre de reprendre son emploi dans les meilleures conditions.

Quelles modifications ?

Les négociations sur la santé au travail pourraient aborder notamment le fait de faciliter le maintien ou le retour à l'emploi des salariés seniors en risque de désinsertion professionnelle pour des raisons de santé.

MESURE 8 :

DYNAMISER LA GESTION DES FINS DE CARRIÈRE DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Pourquoi ?

La question du maintien dans l'emploi des séniors se présente de manière relativement différente entre la fonction publique et le privé. Si les fonctionnaires ont la garantie de conserver leur emploi jusqu'à l'âge de la retraite, ils peuvent également être affectés parfois par les effets d'une certaine fatigue physique ou psychique au cours des dernières années de leur carrière. Il est possible de corriger ces situations par l'aménagement du temps de travail de l'agent, notamment en diminuant progressivement sa durée hebdomadaire de travail.

La retraite progressive existe dans le privé et il est proposé de l'ouvrir aux fonctionnaires. Ce dispositif leur permettrait de bénéficier d'une pension de retraite partielle (entre 20 % et 60 %), tout en continuant à travailler dans des proportions inverses. Une liquidation définitive de la retraite tenant compte de la durée d'assurance travaillée pendant la période de retraite progressive aurait lieu à la cessation définitive d'activité.

De même, il sera instauré un « CET de fin de carrière » permettant à chaque agent, à partir d'un âge donné et tout en étant rémunéré à 100 %, de diminuer sa durée hebdomadaire de travail à 80 % ou à 60 % en utilisant durant ses dernières années de travail 1 ou 2 jours de CET par semaine.

Comment ?

Retraites progressives : Le Gouvernement ouvrira la possibilité d'une retraite progressive dans la fonction publique dès 2022 :

- ▶ Les agents devront avoir atteint 60 ans et avoir validé 160 trimestres pour pouvoir bénéficier de ce dispositif ;
- ▶ L'entrée en temps partiel se fera sur autorisation du chef de service ;
- ▶ Le dispositif mis en place ne pourra pas permettre de surcote et sera donc fermé lorsque les conditions de taux plein sont remplies.

CET « Fin de carrière » : Le Gouvernement modifiera les dispositions réglementaires relatives au CET dans la fonction publique pour créer un dispositif spécifique :

- Le CET actuel sera maintenu, inchangé, comme le principe selon lequel, la priorité est donnée à la prise des congés annuels plutôt qu'à l'épargne de jours de congé ;
- Le CET « fin de carrière » sera sans plafond, avec une utilisation uniquement en mode « jours filés » à partir d'un âge minimal ;
- Le CET « fin de carrière » sera abondé dans les mêmes conditions que le CET actuel ;
- Un transfert de jours épargnés du CET classique vers le CET « fin de carrière » pourra être envisagé afin :
 - de limiter l'effet « stock » en fin de carrière qui existe actuellement,
 - de permettre d'aménager sur une plus longue période le temps de travail des agents publics.

Les agents bénéficieront ainsi d'un aménagement de fin de carrière tout en étant payés intégralement.

Quand ?

À partir de 2022.

EXEMPLE

- **Maud, 60 ans, adjointe administrative**, a commencé sa carrière à 20 ans, a validé 160 trimestres. Elle peut accéder au bénéfice de la retraite progressive et de ce fait demander un temps partiel entre 40 % et 80 %, jusqu'à ce qu'elle atteigne les 168 trimestres du taux plein.
- En revanche, **Yannick, 63 ans, attaché territorial**, qui a commencé sa carrière à 24 ans et a validé 156 trimestres doit attendre 1 an pour profiter du dispositif de la retraite progressive.
- **Christophe** a épargné 120 jours sur son CET « fin de carrière », il peut donc en accord avec son employeur choisir de se mettre à 80 %, payé 100 % pendant environ trois années.

Quelles modifications ?

La retraite progressive pour tous dans le système universel est déjà introduite dans le projet de loi en cours d'examen par le Parlement (article 25 du projet de loi, cf. fiche n°3). Son ouverture dans le secteur public dès 2022 fera l'objet d'un amendement.

La modification des modalités de fonctionnement des CET fera l'objet d'une mesure réglementaire.

MESURE 9 :

ACCOMPAGNER LES SECONDES PARTIES DE CARRIÈRE À L'HÔPITAL

Pourquoi ?

L'hôpital est un milieu professionnel dans lequel pèsent plusieurs contraintes et risques professionnels : contraintes horaires fortes liées à l'impératif de continuité des soins, manutention liée à la prise en charge et l'accompagnement des patients... La nature de l'activité amène à prévoir des mesures spécifiques pour accompagner les secondes parties de carrière à l'hôpital. Celles-ci doivent être conçues dans le cadre d'un dialogue social local conforté, renforcer la prévention, faciliter les reconversions et mieux compenser la sinistralité.

Comment ?

Les soignants à l'hôpital pourront bénéficier en premier lieu des mesures transversales prévues pour la fonction publique et notamment :

- La prise en compte des périodes effectuées dans les catégories actives avant 2025 (cf. fiche 1) ;
- L'ouverture de la retraite progressive (cf. fiche 8).

Deux autres mesures spécifiques viendront renforcer l'accompagnement des secondes parties de carrière des soignants à l'hôpital.

Un fonds national de prévention sera constitué afin d'accompagner le renforcement de la professionnalisation des actions de prévention à l'hôpital et améliorer la qualité de vie au travail en lien avec les travaux de l'Observatoire national de la qualité de vie au travail et la maîtrise du temps de travail dans les établissements de santé.

Le fonds :

- Participera au financement des mesures de prévention arrêtées par les hôpitaux publics ;
- Etablira au plan national les statistiques permettant de mieux cibler les populations à forte sinistralité et nourrir la stratégie nationale de prévention ;
- Elaborera des recommandations d'actions en matière de prévention et appuyer les ARS dans la conception des comités locaux d'amélioration des conditions de travail ;

MESURE 9

- Financera des équipes mobiles pluridisciplinaires d'accompagnement professionnel en lien avec les services de santé au travail à l'échelle des groupements hospitaliers de territoire ;
- Contribuera à la communication générale sur la gestion et l'anticipation des deuxièmes parties de carrières auprès des agents de la fonction publique hospitalière.

L'ensemble de ces actions permettra en outre aux établissements d'accroître leur capacité de mobilisation de professionnels au chevet du patient par une réduction de l'absentéisme.

Le fonds sera doté de 40 M€.

Un temps partiel de fin de carrière financé par le Fonds pour l'Emploi Hospitalier (FEH) sera mis en place.

Il est proposé de permettre aux aides-soignants et agents des services hospitaliers qualifiés (ASHQ) concernés par la mise en place du système universel d'opter pour un mi-temps payé à 75 % sur leurs deux dernières années de carrière, éventuellement cumulable avec un départ anticipé sur base du C2P, et de continuer à cotiser pour leur retraite à 100 %.

Quand ?

À compter du second semestre 2021 pour le fonds national de prévention.

Au moment des départs à la retraite dans le cadre du système universel de retraite pour le temps partiel de fin de carrière.

EXEMPLE

En ce qui concerne la prise en compte des périodes effectuées en catégories actives avant 2025 (cf. fiche n°1) :

- **Bérénice, aide-soignante** née en 1990 est entrée dans le métier en 2014. Elle aura effectué 11 ans en catégorie active avant 2025. Elle pourra partir à la retraite à 58 ans et demi.

En ce qui concerne le temps partiel de fin d'activité :

- **Malik, aide-soignant**, souhaite prendre un mi-temps à 60 ans. Son salaire est versé par son employeur à hauteur de 50 % et pris en charge par le FEH à hauteur de 25 % pendant deux ans. Malik continue de cotiser sur son salaire à mi-temps pour sa pension, et le FEH finance la pension sur l'autre mi-temps. Il bénéficie de sa retraite à son départ effectif.

Quelles modifications ?

Ces mesures feront l'objet suivant les conditions de mobilisation des fonds existants ou à créer, de dispositions législatives ou réglementaires.

MESURE 10 :

MOBILISER LES BRANCHES PROFESSIONNELLES POUR RÉDUIRE LA PÉNIBILITÉ

Pourquoi ?

La pénibilité n'est pas une fatalité. Des mesures telles que l'utilisation d'équipements spécifiques ou l'aménagement des organisations du travail doivent permettre de réduire la pénibilité au quotidien dans de nombreux emplois. Les branches professionnelles ont un rôle majeur à jouer pour identifier les emplois pour lesquels les conditions de travail doivent être améliorées en priorité.

Comment ?

Le Gouvernement demandera aux branches professionnelles de négocier, dans un délai de 6 mois, un accord :

- déterminant les emplois exposés aux 3 facteurs ergonomiques de pénibilité (postures, port de charges lourdes, manutention),
- prévoyant des actions concrètes pour prévenir et réduire la pénibilité dans ces emplois.

La branche AT-MP disposera d'un nouveau fonds dédié, abondé d'un montant de 100 M€ par an, pour participer au financement des actions de réduction de la pénibilité proposées par les accords de branche étendus.

Le cofinancement sera au moins de 50 % mais la commission AT-MP déterminera les conditions dans lesquelles ce plancher sera augmenté, notamment au regard de la taille des entreprises et de la nature des actions.

Quand ?

En fonction des négociations de branche, le financement de ces actions sera possible dès 2021.

EXEMPLE

- ▶ **La branche du Bâtiment** conclut un accord qui liste des emplois pénibles et obtient l'accord de la branche AT-MP pour accéder sur cette base à un financement. Parmi ces métiers, se trouve le métier de maçon. Cet accord prévoit l'acquisition de brouettes électriques tractées permettant de réduire substantiellement le port de charges lourdes. Grâce au financement important accordé par la branche AT-MP, la TPE dans laquelle il travaille pourra acquérir ce matériel réduisant l'exposition de Robert.
- ▶ **La branche de l'hôtellerie-restauration** conclut un accord dans lequel elle recommande l'équipement de ceintures de soutien pour le personnel d'entretien des chambres d'hôtel. Cette branche obtient l'accord de la branche AT-MP pour accéder sur cette base à un financement. L'hôtel qui emploie Claire, femme de chambre, pourra bénéficier des aides correspondantes pour l'achat de ces ceintures.

Quelles modifications ?

Un amendement sera porté au projet de loi instituant un système universel de retraite.

MESURE 11 :

SORTIR DE LA PÉNIBILITÉ GRÂCE À UN CONGÉ DE RECONVERSION

Pourquoi ?

Le vrai progrès social, c'est de permettre à quelqu'un qui exerce un métier pénible de pouvoir en changer s'il le veut. Les salariés concernés bénéficieront d'un droit à la reconversion pour changer de métier.

Comment ?

Les salariés exposés à la pénibilité pendant 20 ans pourront bénéficier d'un congé de reconversion d'une durée allant jusqu'à 6 mois, rémunéré à 100 %, et de la prise en charge d'une formation jusqu'à 12 500 €.

Pour les salariés bénéficiaires du Compte professionnel de prévention, il s'agirait de créer un nouveau cas d'utilisation du C2P : le financement d'un congé de reconversion.

Pour les autres risques professionnels (charges lourdes, postures pénibles et vibrations), la liste des métiers concernés pourrait être fixée par accord de branche étendu et le salarié qui exercerait ce métier pendant 20 ans pourrait utiliser son congé rémunéré. La rémunération du congé et l'abondement spécifique au financement de la formation pourront être pris en charge en partie par la branche AT-MP dans des conditions à préciser en concertation avec les partenaires sociaux.

Quand ?

Pour les bénéficiaires du C2P, ce congé serait mobilisable si le salarié a acquis suffisamment de points sur son compte.

Pour les emplois pénibles non compris dans le C2P, le délai de mis en œuvre sera précisé au terme de la concertation.

Celle-ci permettra de déterminer notamment les conditions de financement de la partie formation *via* notamment le compte personnel de formation et/ou le CPF transition.

EXEMPLE

Solène est aide-soignante dans un EHPAD. Elle a travaillé de nuit pendant 20 ans (au moins 110 nuits par an). Elle a donc acquis 60 points dans son C2P. Elle peut bénéficier d'un congé de reconversion rémunéré à 100 % (en utilisant 40 points de son C2P). Elle choisit librement sa formation grâce à son appli « mon compte personnel formation » qui sera financée jusqu'à 12 500 € (5 000 € au titre du CPF, 7 500 € au titre de 20 points C2P).

Quelles modifications ?

La mise en œuvre du congé de reconversion pourra donner lieu à une concertation sur ses conditions de financement et d'organisation.

MESURE 12 :

AMÉLIORER LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

Pourquoi ?

Le C2P, permet aux salariés exposés à certains risques professionnels (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail en milieu hyperbare, bruit, températures extrêmes, travail répétitif) d'acquérir des points qu'ils peuvent transformer en formation, en temps partiel sans perte de rémunération, en départ anticipé à la retraite, et, désormais, en congé de reconversion intégralement rémunéré.

Les salariés acquièrent 4 points pour chaque année au cours de laquelle ils ont été exposés à un risque professionnel (8 points lorsqu'ils ont été exposés à plusieurs risques professionnels). Le C2P est plafonné à 100 points au cours de la carrière.

En moyenne, les salariés concernés disposaient, en 2019, de moins de 10 points sur leur compte, soit la capacité de mettre en œuvre un mi-temps payé à temps plein pendant 3 mois ou de financer une formation de 3 750 €, par exemple.

Pour permettre à davantage de salariés de mobiliser leur C2P, il faut à la fois leur permettre d'acquérir plus rapidement des points, en particulier pour ceux exposés à plusieurs risques professionnels, dont les effets s'amplifient alors, et leur permettre d'utiliser davantage de points pour mettre en œuvre un temps partiel ou une formation professionnelle.

Comment ?

- ▶ Le rythme d'acquisition de points pour les salariés exposés à plusieurs risques sera accéléré : les salariés auront :
 - 4 points par an lorsqu'ils sont exposés à un seul risque professionnel
 - 10 points par an lorsqu'ils sont exposés à deux risques professionnels (contre 8 points aujourd'hui)
 - 15 points par an lorsqu'ils sont exposés à au moins trois risques professionnels (contre 8 points également aujourd'hui)
- ▶ le C2P sera déplafonné : il s'agit de supprimer le plafond de 100 points actuellement applicable pour le financement d'un temps partiel, du financement d'une formation ou pour bénéficier du nouveau congé de reconversion.

Quand ?

Pour les salariés :

- concernant le rythme d'acquisition de points : pour les périodes d'exposition à partir du 1^{er} janvier 2021
- concernant le déplafonnement du C2P : dès l'entrée en vigueur de la loi.

Pour les autres assurés (notamment les fonctionnaires), dès l'ouverture de leur C2P :

- à partir de 2022 pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 2004
- à partir du 1^{er} janvier 2025 (mais avec prise en compte des expositions des années 2022 à 2024) pour les assurés nés à compter du 1^{er} janvier 1975.

EXEMPLE

Robert a 48 ans en 2030. Il travaille de nuit dans une usine d'emboutissage depuis 15 ans. Il est exposé à 2 risques professionnels (bruit et travail de nuit). Entre 2016 et 2020, il a acquis $5 \times 8 = 40$ points sur son C2P. Entre janvier 2021 et décembre 2030, grâce à la réforme, il acquiert $9 \times 10 = 90$ points (et non 72 points comme aujourd'hui). Il dispose donc, au total, de 130 points.

Il peut choisir, par exemple :

- De payer une formation de 15 000 € (en utilisant 40 points)
- De financer un congé de reconversion (intégralement rémunéré) de 6 mois (en utilisant 40 points)
- De mettre en place un mi-temps (payé temps plein) pendant 15 mois (en utilisant 50 points)

Quelles modifications ?

Ces mesures seront introduites dans le projet de loi en cours d'examen par le Parlement.

MESURE 13 :

UN DÉPLOIEMENT RAPIDE DE LA PÉNIBILITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE POUR ACCOMPAGNER L'ENTRÉE DANS LE SYSTEME UNIVERSEL

Le compte professionnel de prévention (C2P) sera, dans le système universel, ouvert aux fonctionnaires et aux contractuels de droit public. À compter de 2025, ils pourront acquérir des points lorsqu'ils sont exposés à l'un des six risques professionnels pris en compte dans le C2P (travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, activités en milieu hyperbare, températures extrêmes, bruit). Ces points leur permettront de se former, de partir en temps partiel payé à plein temps ou de partir en retraite jusqu'à deux ans plus tôt.

Pour mieux prendre en compte les spécificités du secteur public dans lequel l'obligation de continuité du service public conduit notamment à travailler de nuit plus fréquemment, les seuils permettant d'ouvrir des droits au titre de ce critère seront abaissés.

En outre, les expositions constatées entre 2022 et 2024 donneront lieu à inscription de points dans le C2P des agents publics lors de son ouverture en 2025.

Description de la mesure

Les fonctionnaires et les contractuels de droit public nés à compter du 1^{er} janvier 1975 bénéficieront du C2P à compter de 2025. Afin de leur permettre d'utiliser des droits dès l'ouverture du C2P, le suivi des expositions aux risques professionnels sera mis en place dès 2022.

Le compte des agents sera par conséquent crédité dès le 1^{er} janvier 2025 d'un stock de points correspondant aux expositions subies pendant les années 2022 à 2024.

Parallèlement, les seuils de deux facteurs de risques seront abaissés afin de mieux prendre en compte le travail de nuit et les organisations du travail dans les services publics, notamment à l'hôpital :

- Le seuil du travail de nuit passera ainsi de 120 à 110 nuits par an ;
- Le seuil du travail en équipes successives alternantes passera quant à lui de 50 à 30 nuits.

Ces seuils, qui s'appliqueront à tous, fonctionnaires comme salariés du privé, permettront ainsi à plus de 260 000 personnes supplémentaires de bénéficier de nouveaux droits.

Calendrier et modalités de déploiement

Le suivi de l'exposition aux risques professionnels sera mis en place dès 2022 dans la fonction publique. Les droits seront enregistrés par les employeurs au travers de la déclaration sociale nominative (DSN).

À compter du 1^{er} janvier 2025, les comptes seront crédités des droits d'ores et déjà acquis au titre de cette exposition.

Les seuils de travail de nuit et en équipes alternantes seront modifiés par décret et s'appliqueront dès le 1^{er} janvier 2022.

EXEMPLE

Née en 1980, Margot est infirmière de catégorie A et travaille de nuit toute l'année dans centre hospitalier. Elle travaille en moyenne 115 nuits par an.

À compter de 2022, son employeur devra comptabiliser le nombre de nuits travaillées. De 2022 à 2024, Margot, compte tenu de son rythme de travail, pourra acquérir chaque année 4 points au titre du C2P.

Le 1^{er} janvier 2025, elle aura par conséquent 12 points sur son compte.

Vecteur juridique

Le gouvernement déposera un amendement à l'article 33 du projet de loi instituant un système universel de retraite afin de permettre l'attribution d'un stock de points au 1^{er} janvier 2025 pour les fonctionnaires et les agents publics exposés à la pénibilité de 2022 à 2024.

L'abaissement du nombre de nuits exigées pour les risques travail de nuit et équipes successives alternantes sera fait par décret avec effet au 1^{er} janvier 2022.

MESURE 14 :

DÉVELOPPER LE DÉPART EN RETRAITE POUR INCAPACITÉ PERMANENTE DES PERSONNES AYANT ÉTÉ EXPOSÉES À DES MÉTIERS PÉNIBLES AU COURS DE LEUR CARRIÈRE

Pourquoi ?

Le départ en retraite anticipée à 60 ans au taux plein pour les personnes atteintes d'une incapacité permanente résultant d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail reste aujourd'hui limité. Seules 3 500 personnes en ont bénéficié en 2018, chiffre qui apparaît faible eu égard aux situations de pénibilité qu'il couvre.

Comment ?

- Pour les personnes exerçant des métiers ayant été définis comme « pénibles » par la branche professionnelle, sera proposé un rendez-vous médical autour de l'âge de cinquante-cinq ans auprès de l'équipe pluridisciplinaire de la santé au travail. Cette visite permettra de repérer et d'orienter les personnes potentiellement concernées vers une demande de reconnaissance de maladie professionnelle pouvant ensuite les faire bénéficier de la retraite pour incapacité permanente.
- Par ailleurs, en complémentarité, des campagnes d'information ciblées seront menées auprès des personnes exerçant ces métiers pour leur faire connaître leurs droits et leur permettre de faire, le cas échéant, une demande de reconnaissance d'incapacité permanente :
 - Information par les services de santé au travail ;
 - Information systématique lors d'une notification de rente AT-MP d'un taux d'IP de 10 % et plus ;
 - Relance systématique pour les personnes bénéficiaires d'une rente AT-MP à l'approche des 60 ans.
- En cas de reconnaissance de l'incapacité permanente, la personne bénéficiera d'une possibilité de départ en retraite à 60 ans à taux plein.
- Ces actions viseront à favoriser le recours au dispositif d'incapacité permanente.

- Les personnes exerçant ces métiers bénéficieront des actions de prévention mises en œuvre dans l'entreprise et des dispositions du congé de reconversion.
- Un travail sera mené avec les représentants des travailleurs indépendants pour définir les modalités envisageables de mise en œuvre de l'incapacité permanente dans ce secteur d'activité.

Quand ?

Le calendrier de mise en œuvre de ces actions sera défini dans le cadre de la négociation sur la santé au travail.

EXEMPLE

- **Xavier, 60 ans, carreleur**, vient d'être reconnu en incapacité permanente à 10 % pour ses problèmes de genou liés à son activité professionnelle. Sa lettre de notification l'informe de ses droits à retraite dès 60 ans à taux plein. Il dépose sa demande.
- **Marion, 55 ans, femme de ménage** dans un grand hôtel bénéficie d'un rendez-vous médical auprès du service de santé au travail qui permet de faire le point sur ses problèmes récurrents de dos, organiser les actions de prévention nécessaires en lien avec son employeur et, le cas échéant, l'orienter vers la caisse d'assurance maladie pour faire une demande de reconnaissance de maladie professionnelle.

Quelles modifications ?

L'incapacité permanente est déjà introduite dans le projet de loi en cours d'examen par le Parlement (article 32 du projet de loi).

Les mesures seront examinées dans le cadre de la négociation sur la santé au travail.

MESURE 15 :

MINIMUM CONTRIBUTIF

Pourquoi ?

Aujourd'hui, environ 20 % des nouveaux retraités partent avec une retraite à taux plein, mais d'un niveau très faible. Ils bénéficient à cet égard, au sein des régimes de base, du minimum contributif (MICO), c'est-à-dire d'un complément de pension de retraite.

Avec ce complément, un assuré ayant cotisé toute sa vie juste au niveau permettant de valider l'ensemble de ses trimestres a actuellement une pension, y compris, retraite complémentaire, de l'ordre de 813 € nets par mois s'il a été salarié, de 731 € s'il a été commerçant, de 888 € s'il a été exploitant agricole. C'est moins que le minimum vieillesse — auquel il est néanmoins éligible en tout état de cause — qui a été revalorisé à 903 € par mois en janvier 2020.

Si cette personne a perçu un revenu équivalent au SMIC toute sa vie, sa pension est supérieure, mais reste limitée, entre 803 et 1 003 € selon les régimes.

Si la personne part à taux plein mais avec une carrière incomplète, le MICO est proratisé (durée d'assurance / durée d'une carrière complète pour la génération concernée).

Le MICO est en outre aujourd'hui indexé sur l'inflation.

Retraite nette par mois (€) estimée en 2021	Equivalent SMIC sur carrière complète (CSG à taux réduit)	Equivalent 800 h SMIC sur carrière complète (CSG à taux réduit)
Salarié du privé	1 003 €	813 €
Artisan	951 €	797 €
Commerçant	803 €	731 €
Chef d'exploitation	888 €	888 €

Comment ?

Pour les générations nées à compter de 1975, le minimum de pension applicable dans le futur système de retraite sera de 85 % du SMIC pour une carrière complète. Il sera donc mécaniquement indexé sur ce montant. En cas de carrière incomplète, le MICO sera ouvert à l'âge d'équilibre et non à 67 ans comme aujourd'hui. Par rapport à aujourd'hui il sera plus favorable aux salariés à temps partiel (du fait de l'abandon des règles actuelles applicables sur la retraite complémentaire).

Pour les assurés qui liquideront leur retraite à court terme, le minimum contributif sera revalorisé dès 2022 de sorte à ce qu'une personne ayant eu une carrière complète à temps plein puisse avoir, quelle que soit son activité, une pension nette de 1 000 € en 2022, 83 % du SMIC net en 2023, 84 % du SMIC net en 2024 et 85 % du SMIC net en 2025, soit environ 1 147 € en 2025 sous les actuelles hypothèses macroéconomiques d'inflation et de croissance.

Cette hausse des minima de pensions sera octroyée via une revalorisation de la majoration pour les salariés ayant cotisé au moins 30 années, une garantie différentielle pour les artisans et commerçants et une hausse du minimum de retraite garanti pour les exploitants agricoles.

Cas types de pension à législation constante et après la réforme

		2022	2025
Salarié carrière complète au SMIC	À législation constante	1 020 €	1 082 €
	Après le réforme	1 020 €	1 147 €
Salarié carrière complète à 0,8 SMIC	À législation constante	936 €	974 €
	Après le réforme	936 €	1 066 €
Artisan, carrière complète équivalent SMIC	À législation constante	972 €	1 034 €
	Après le réforme	1 000 €	1 147 €
Artisan, carrière complète cotisant sur 800 h SMIC	À législation constante	807 €	844 €
	Après le réforme	1 000 €	1 147 €
Commerçant, carrière complète équivalent SMIC (sans complémentaire avant 2004)	À législation constante	826 €	898 €
	Après le réforme	1 000 €	1 147 €
Commerçant, carrière complète cotisant sur 800 h SMIC (sans complémentaire avant 2004)	À législation constante	743 €	784 €
	Après le réforme	1 000 €	1 147 €
Chef d'exploitation ou entreprise agricole	À législation constante	902 €	968 €
	Après le réforme	1 000 €	1 147 €

Évolution du dispositif

À compter de 2025, les liquidations au minimum contributif et les garanties des artisans, commerçants et chefs d'exploitation agricoles resteront fixées à 85 % du SMIC net pour une carrière complète, que ce soit au sein des régimes actuels, ou à compter de 2037 dans le cadre du système universel.

Le Gouvernement est prêt à envisager des évolutions complémentaires en lien avec les travaux de la conférence sur l'équilibre et le financement des retraites.

RESTITUTION DES CONCERTATIONS

Pénibilité - Emploi des séniors
Transitions - Minimum de pension

13 février 2020