

Réforme des retraites

Positionnement du Collectif Handicaps

Contexte : pourquoi le handicap doit être mieux pris en compte dans le système de retraite ?

- **Le taux de chômage des personnes en situation de handicap** est largement supérieur à la moyenne depuis des décennies.
 - En 2022, 460 000 demandeurs d'emploi en situation de handicap (soit 14%, contre une moyenne nationale de 7.3%).
 - L'ancienneté moyenne de l'inscription au chômage des personnes handicapées est de 909 jours (contre 695 jours pour la moyenne nationale).
- **Les ressources des personnes en situation de handicap** sont souvent limitées : elles sont nombreuses à ne bénéficier que de minima sociaux ou de revenus de remplacement. En 2022, la DREES a évalué que le taux de pauvreté des retraités en situation de handicap est nettement supérieur à celui des autres retraités (12,7 % contre 8 %).
- **Les carrières des personnes en situation de handicap** sont loin d'être linéaires : elles ont souvent des carrières en dents de scie, en raison de leur handicap ou de leur état de santé, ou des contrats à temps partiel.
- **Les conditions de travail et la pénibilité du travail** ont des conséquences directes sur la survenance d'un handicap ou d'un état de santé dégradé.
- **Les aidants**, souvent des femmes, sont également dans l'obligation de mettre entre parenthèse leur carrière, de manière temporaire ou définitive, dès lors que le handicap survient dans une famille.

Positions et propositions du Collectif Handicaps

- Recul de l'âge légal de départ à la retraite..... 2
- Retraite anticipée pour handicap 3
- Retraite des aidants..... 7
- Niveau de vie des retraités 9
- Retraite pour inaptitude ou invalidité.....10
- Pénibilité du travail.....10
- Retraite progressive 12
- Cumul emploi-retraite 12
- Emploi des séniors..... 13
- Accessibilité de l'information.....14

- **Recul de l'âge légal de départ à la retraite**

L'âge légal sera progressivement relevé à compter du 1er septembre 2023, à raison de 3 mois par année de naissance. Il sera ainsi fixé à 63 ans et 3 mois à la fin du quinquennat, puis atteindra la cible de 64 ans en 2030.

Le Collectif Handicaps s'oppose à cette mesure, qui aura notamment **des conséquences sur les personnes qui ne peuvent pas bénéficier des dispositifs de départs anticipés.**

En effet, le report de l'âge légal de départ à la retraite à 64 ans va pénaliser les personnes en situation de handicap qui ne peuvent pas bénéficier des dispositifs dérogatoires (ne remplissant pas les conditions administratives¹) mais qui rencontrent de grandes difficultés pour se maintenir en emploi jusqu'à l'âge de départ à la retraite.² Avec le projet de réforme, **ces situations où les personnes ne sont plus en emploi mais ne peuvent pas non plus liquider leurs droits à**

¹ La majeure partie des départs anticipés à la retraite sont liés aux carrières longues (26,7%), tandis que les départs anticipés au titre du handicap ou de l'incapacité permanente en représentent respectivement 0,4% et 1,4%, selon une étude de la DRESS de février 2020).

² En moyenne, elles liquident leur retraite à 62,4 ans (soit 0,3 an de plus que les personnes sans incapacité) et restent 8,5 années sans emploi ni retraite après 50 ans (contre 1,8 an pour les personnes sans incapacité). (DRESS 2020)

retraite, et vivent dans une situation de précarité et de pauvreté, vont se poursuivre et se multiplier. Pour ces publics, même 62 ans reste un âge trop élevé.

Indirectement, le recul de l'âge de la retraite va également avoir **un impact sur la qualité de l'accompagnement des personnes en situation de handicap.** Le report du départ à la retraite va pénaliser les professionnels du sanitaire, du social et du médico-social, alors que leur état de santé se dégrade déjà souvent bien avant d'arriver à l'âge de la retraite. Alors que ces secteurs subissent déjà de plein fouet une pénurie de professionnels (notamment à cause des conditions de travail, de l'épuisement professionnel et du manque de reconnaissance), cette annonce ne va pas améliorer la situation.

Ajoutons aussi, en bref, que le report de l'âge légal de départ à la retraite aura indéniablement un effet sur le tissu associatif, notamment celui accompagnant les personnes en situation de handicap, les familles et les aidants – la dynamique d'engagement se renforçant avec le départ à la retraite³.

- **Retraite anticipée pour handicap**

Les travailleurs handicapés pourront toujours partir à la retraite à 55 ans.

Les modalités actuelles d'accès à ce droit (durée de cotisation en situation de handicap, critères d'appréciation du taux d'incapacité, justificatifs demandés, etc.) laissent de côté un trop grand nombre de personnes en situation de handicap. **Les départs anticipés au titre du handicap restent très marginaux** : en 2021, cela concernait 2 231 assurés du régime général (soit 0,3% des départs ; CNAV et DREES 2022).

Si le projet de réforme maintient le dispositif de retraite anticipée pour les travailleurs handicapés, le Collectif Handicaps demande davantage qu'un statu quo et appelle à **assouplir les conditions pour bénéficier de la retraite anticipée pour handicap.**

Ce projet de loi aurait d'ailleurs pu être l'occasion d'**inscrire dans la loi cet âge de 55 ans.** Au contraire, il préfère renvoyer à un nouveau décret, sans garantie quant à son contenu (si ce n'est une vague référence à un abaissement « d'au moins deux ans »). Pour éviter que cet acquis ne soit modifié ultérieurement par simple voie

³ Selon France bénévolat, environ 2 millions de bénévoles retraités constituent le « squelette des associations » et 41% des dirigeants associatifs sont des retraités.

réglementaire, le Collectif Handicaps demande qu'il soit inscrit directement dans la partie législative du code de la sécurité sociale.

Seule la condition d'avoir cotisé un nombre minimal de trimestres sera maintenue : la condition cumulative de trimestres validés sera supprimée

Aujourd'hui, pour accéder à la retraite anticipée pour handicap à 55 ans, il faut remplir deux conditions cumulatives : valider une certaine durée d'assurance (trimestres cotisés + trimestres assimilés), dont un certain nombre de trimestres cotisés (en fonction de son année de naissance).⁴ Dans son projet, le Gouvernement propose de ne plus retenir que la condition de durée cotisée.⁵

Certes, cela réduit la durée totale d'assurance pour bénéficier du dispositif, mais cela ne règle en rien la problématique : **la durée de cotisation reste la même (beaucoup trop longue⁶)**. Pire, cela risque de rendre encore plus compliqué l'accès au dispositif, car **les trimestre assimilés mais non cotisés** (notamment au titre du chômage, d'un arrêt maladie, d'un stage, etc.) **ne sont plus pris en compte**.

D'ailleurs, ce retour en arrière entre totalement en contradiction avec l'article qui prévoit de mieux prendre en compte les périodes de stage de formation professionnelle type TUC.

Le Collectif Handicaps est donc favorable à la réduction de la durée d'assurance totale exigée comme le propose le Gouvernement mais s'oppose à la suppression de la prise en compte des trimestres validés, inacceptable pour des personnes qui sont largement touchées par un chômage de longue durée⁷ et ont un niveau élevé de fatigabilité.⁸

⁴ Pour un assuré né en 1973, il lui faut, pour partir à 55 ans, avoir travaillé et cotisé 112 trimestres (28 ans) et un total de 132 trimestres de validé (33 ans). Concrètement, parmi ses 33 années validées, il faut qu'il y en ait au moins 28 cotisées. En revanche, si la personne a 28 années cotisées mais pas 33 années validées, il ne bénéficie pas du dispositif.

⁵ Pour un assuré née en 1973, il faudra désormais, pour partir à 55 ans, avoir 112 trimestres effectivement cotisés (28 ans).

⁶ A partir de la génération 1973, pour prétendre à un départ anticipé à 55 ans au titre du handicap, il faut avoir travaillé pendant 27 ou 28 ans. Et 17 ou 18 années, pour un départ anticipé à 59 ans.

⁷ 909 jours de chômage en moyenne pour les PH (environ 10 trimestres) contre une moyenne nationale de 695 jours (environ 8 trimestres).

⁸ Plus globalement, pour les personnes déjà hors de l'emploi à 61 ans, la conséquence principale sera un allongement du sas de précarité entre emploi et retraite (RSA, chômage, invalidité, maladie...). En

Il demande la modification de cet article, afin de :

- **Maintenir la possibilité de prendre en compte des trimestres validés/assimilés et élargir les périodes reconnues comme tels** (longues périodes de chômage, arrêts maladie, accidents du travail, périodes de stages de formation professionnelle, périodes d'apprentissage, périodes de service civique, etc.)
- **Réduire la durée exigée de cotisation en situation de handicap d'au moins 20 trimestres.** La durée de cotisation est trop longue pour des personnes aux carrières hachées et à la fatigabilité élevée : une personne en situation de handicap ayant passé plus de cinq années (soit 20 trimestres) au chômage ou en maladie ne peut pas prétendre à une retraite anticipée même si elle remplit les autres conditions.
- **Faire bénéficier les personnes dont le handicap survient à compter de 40 ans et qui ont un taux d'incapacité supérieur à 50%, d'un trimestre de cotisation supplémentaire par année travaillée en situation de handicap, à compter de la date où le handicap est reconnu.**
 - Le système actuel exclut la majorité des personnes dont le handicap est survenu au cours de la vie professionnelle. En fonction de l'âge de survenue du handicap (en moyenne 46 ans), elles n'auront pas forcément le temps de valider suffisamment de trimestres et devront de ce fait renoncer à la retraite anticipée.
 - Le nombre de personnes concernées augmentent considérablement du fait du développement des maladies chroniques évolutives et neurodégénératives (cancer, diabète, sclérose en plaque, etc.)⁹. C'est également fortement préjudiciable pour les personnes vivant avec des troubles psychiques (première cause d'arrêt de travail de longue durée).

La procédure sera moins lourde, en simplifiant la reconnaissance de période de travail en situation de handicap lors du départ en retraite

Avant la réforme des retraites de 2014, il était possible de prétendre à la retraite anticipée si l'on pouvait justifier d'une RQTH tout au long des durées d'assurance cotisées et validées. Ce critère a été remplacé par celui d'un taux d'incapacité

2021, moins de la moitié des 61 ans sont en emploi, un quart est en retraite anticipée, et un quart « sans-emploi ni-retraite » (parmi ces derniers, 30% vivent sous le seuil de pauvreté) – COR 2022.

⁹ 15% de la population active vit avec une MCE ; 35% d'entre elles ont une activité professionnelle, dans des conditions parfois très difficiles.

permanente de 50% ou plus qui s'avère parfois plus difficile à faire valoir. En effet, les associations reçoivent **de nombreux témoignages de personnes ne pouvant faire valoir leurs droits à la retraite anticipée faute de posséder les justificatifs attendus par les organismes de retraites.**

Cette annonce est donc la bienvenue, mais elle manque de précision.

Dans le projet de loi, la seule mention faite d'un changement dans la procédure est **l'abaissement du taux d'incapacité de 80 % à 50% nécessaire pour saisir la commission nationale chargée d'examiner les demandes relatives à la retraite anticipée des travailleurs handicapés en cas d'absence de pièces justificatives** (issue du décret n° 2017-999 du 10 mai 2017). Attendue par les associations, cette mesure ne doit toutefois pas être vue comme un progrès, mais comme la simple rectification d'une erreur légistique (car depuis 2014, c'est le taux d'incapacité de 50% ou plus qui aurait dû être pris en compte...).

D'autres questions se posent concernant cette commission : les membres étant désignés par les organismes de retraite, quelle indépendance et impartialité dans les prises de décisions ? Quelle efficacité avec seulement 5 membres et peu de moyens administratifs et financiers ? Quelle effectivité avec une seule commission pour toute la France ? Quels recours possibles ? Par ailleurs, la commission est aujourd'hui invisible du grand public et des acteurs qui accompagnent les personnes : il est important d'améliorer l'information disponible à ce sujet, pour améliorer le recours aux droits. Le Collectif Handicaps demande donc le **lancement d'une mission objective d'évaluation de cette commission** et le **renforcement de ses moyens.**

Pour améliorer durablement les conditions d'accès à la retraite anticipée pour handicap, le Collectif Handicaps propose :

- **D'ouvrir la possibilité de justifier le handicap et son ancienneté par tout moyen de forme** (RQTH, carte «station debout pénible», notification d'invalidité 1ère catégorie, pension militaire d'invalidité, rente pour accident du travail ou maladie professionnelle, etc.) **ou de fond** (dossiers médicaux)
- **De mentionner le taux d'incapacité lors de l'attribution de la RQTH** permettant d'éviter une reconstitution a posteriori du taux pour prétendre au bénéfice de la retraite anticipée
- **D'instituer une délivrance automatique récurrente de justificatifs d'incapacité par les MDPH lors de l'examen périodique de droits** (y compris lors de refus d'attribution de droits dès lors que la situation

d'incapacité a été examinée et reconnue au-delà de 50% ou lorsqu'il existe une présomption – ex. personnes sous tutelle) **et d'instituer une périodicité de délivrance de justificatifs** (notifications annuelles) **lorsque la situation de la personne est restée identique.**

- **D'améliorer les échanges d'informations entre les MDPH et les Caisses de sécurité sociale** (CARSAT, CPAM, CAF) **et d'améliorer l'interconnaissance réciproque sur les titres et droits attribués** aux assurés sociaux et aux bénéficiaires de droits MDPH
- **De lancer une réflexion sur l'ouverture automatique des droits pour tous les bénéficiaires de l'OETH.** En effet, la plupart des droits liés à la reconnaissance du handicap dans l'emploi sont liés à la RQTH et excluent de fait les autres bénéficiaires de l'OETH. Cette réflexion dépasse le simple sujet des retraites, mais mérite d'être abordé (notamment dans le cadre des travaux préparatoires de la CNH).

- **Retraite des aidants**

Une assurance vieillesse des aidants sera créée et permettra une validation de trimestres élargie à davantage d'aidants, afin de prendre en compte les différentes situations de vie.

Aujourd'hui, seules certaines situations d'aide sont prises en compte dans l'AVPF¹⁰ : l'élargissement de la possibilité de valider des trimestres à un plus grand nombre d'aidants¹¹ est une bonne chose, mais cela reste encore trop restrictif.

Dans le contexte actuel de pénurie de professionnels, et alors que la solidarité nationale ne relaie pas encore suffisamment la solidarité familiale, de nombreux proches deviennent aidants à défaut de meilleure solution. Il est urgent de **reconnaître les efforts qu'ils fournissent au quotidien et de leur ouvrir des droits sociaux spécifiques.**

¹⁰ Les conditions d'accès à l'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) sont aujourd'hui très restrictives : affiliation gratuite à l'assurance vieillesse si accompagnement d'un membre de la famille avec incapacité d'au moins 80 % sous condition de ressources (moins de 2 159,64 € par mois en 2022)

¹¹ Aidants de personnes extérieures au cercle familial ; ceux ne résidant plus au domicile de la personne aidée ; aidants d'enfants ayant un taux d'incapacité inférieur à 80 % et éligibles à un complément d'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)

Minimum contributif : des trimestres d'assurance vieillesse du parent au foyer (AVPF) pourront être pris en compte comme des trimestres cotisés, dans les conditions d'éligibilité et dans le calcul de la proratisation dans la limite de quatre trimestres.

Cette disposition interroge : pourquoi parler de l'AVPF après avoir créé l'AVA ? Pourquoi limiter l'affiliation/la proratisation à 4 trimestres (alors que, dans le système actuel, la majoration de trimestres est limitée à 8 trimestres – ce qui est déjà critiqué par les collectifs d'aidants) ?

Globalement, pour **améliorer les droits auxquels ouvre le statut d'aidants**, le Collectif Handicaps soutient les revendications du CIAAF et demande notamment de :

- **Porter la majoration de trimestres à un minimum de 16 trimestres** (de manière harmonisée, quel que soit le statut de l'aidant) et non plus 8¹² ;
- **Réviser les critères d'attribution de l'AVA, de la majoration de trimestres et de l'attribution du minimum contributif, en l'ouvrant à tous les parents d'enfants handicapés ayant perçu une AEEH de base** (pas seulement ceux éligibles à un complément), ainsi qu'à **plusieurs aidants s'occupant d'une même personne** (par exemple les deux membres d'un couple) dès lors qu'ils exercent une activité à temps partiel ou aucune activité ;
- **Maintenir les droits à la retraite sur la base d'un temps plein** (compter les périodes de réduction ou d'interruption d'activité professionnelle comme des périodes travaillées à temps plein)
- **Améliorer l'information des aidants sur leur retraite** en transmettant aux futurs retraités, dès les premiers courriers, des informations relatives aux droits des aidants familiaux et proches aidants.

¹² Il existe aujourd'hui une majoration de trimestre (dans la limite de 8) pour chaque période de 30 mois au cours de laquelle une personne accompagne un membre de sa famille dont l'incapacité est d'au moins 80%.

- **Niveau de vie des retraités**

Une pension de retraite pour une carrière complètement cotisée au SMIC ne pourra être inférieure à 85% du SMIC net.

Cette annonce d'une pension de 1 200 euros minimum par mois exclut, de fait, de nombreux travailleurs handicapés et aidants, car seules les personnes ayant une carrière complète (43 annuités cotisées) et un salaire moyen au niveau du SMIC en bénéficieront. Avec cette mesure, les retraités aux carrières hachées ou ayant travaillé à temps partiels ne verront pas leurs pensions augmenter, ce qui est parfaitement injuste.

Peu de personnes en situation de handicap ont des carrières complètes : elles ne pourront donc pas, dans leur très grande majorité, bénéficier d'une retraite minimale à hauteur de 85% du Smic net et basculeront sur l'ASPA dont le montant est inférieur au seuil de pauvreté.

A ce sujet, **une demande forte du Collectif Handicaps est de permettre à tous les bénéficiaires de continuer à percevoir l'AAH au-delà de l'âge légal de départ à la retraite, quel que soit leur taux d'incapacité.** Actuellement, cela n'est possible que pour les personnes ayant un taux d'incapacité égal ou supérieur à 80% et ayant atteint l'âge légal de la retraite après le 1er janvier 2017. Pour mettre un terme à cette injustice, il faudrait supprimer l'obligation des bénéficiaires de l'AAH 2 (bénéficiaires ayant un taux d'incapacité entre 50 et 79 %) de basculer vers l'ASPA lors de la liquidation de leurs droits à retraite. Cette inégalité de traitement entre bénéficiaires de l'AAH 1 (taux d'incapacité à plus de 80%) et bénéficiaires de l'AAH 2 crée des disparités de traitement entre allocataires qui ne sont pas acceptables.

Par ailleurs, il est **indispensable que les travailleurs d'ESAT bénéficient de cette revalorisation du minimum contributif.** Le projet de loi paraît flou sur la question : ce point doit être éclairci et précisé. Il faut leur garantir un niveau de pension de retraite permettant de vivre dignement. En effet, lorsqu'ils partent à la retraite, ces travailleurs voient leur niveau de vie diminuer davantage que les travailleurs en milieu ordinaire.¹³

¹³ Le travailleur en ESAT touche une rémunération garantie (avec une part financée par l'ESAT et une aide au poste financée par l'État) et un complément d'AAH (ce qui l'amène à minima au niveau du SMIC). Même si le montant de sa retraite est calculé sur la base du taux plein en fonction de sa rémunération garantie, son complément AAH diminue systématiquement pour ne pas dépasser le plafond de l'AAH.

Pour lutter contre le non recours au minimum vieillesse (ASPA), le seuil de succession à partir duquel cette aide peut être récupérée sur les héritiers sera relevé, de 39 000 € à 100 000 €. Ce seuil sera désormais indexé sur l'inflation.

Au-delà d'un relèvement du seuil, pour améliorer l'accès à cette allocation, le Collectif Handicaps propose d'améliorer l'information des titulaires d'une retraite anticipée sur les démarches à réaliser pour le bénéfice de l'ASPA et de supprimer la récupération sur succession de l'Allocation de Solidarité aux Personnes Âgées (ASPA), qui pénalise l'accès à cette allocation.

Pour garantir à chacun des conditions de vie dignes, le Collectif Handicaps plaide évidemment pour **une revalorisation du montant de l'ASPA** a minima au niveau du seuil de pauvreté.¹⁴ Cette demande est d'autant plus forte dans le contexte inflationniste – et va dans le même sens que la **demande répétée de revaloriser l'AAH** (à hauteur du seuil de pauvreté voire du SMIC).

- **Retraite pour inaptitude ou invalidité**

Les personnes en situation d'invalidité et d'inaptitude pourront toujours partir à 62 ans à taux plein.

Un report à 64 ans aurait pénaliser de nombreuses personnes en situation de handicap, qui connaissent déjà des difficultés à être en emploi bien avant 62 ans. Le Collectif Handicaps se demande toutefois pourquoi l'âge est fixé par décret et non pas directement dans le texte législatif, ce qui tend à créer de l'incertitude.

Amener cet âge à 60 ans aurait mieux tenu compte de l'état de santé et des conditions de travail des personnes.

- **Pénibilité du travail**

Les salariés bénéficiaires d'une rente liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle et ayant exercé un métier pénible pendant au moins 5 ans pourront partir à 62 ans à taux plein.

Le recul de l'âge de départ à la retraite à 64 ans va avoir un impact direct sur l'état de santé des travailleurs. Le Collectif Handicaps appelle à **une meilleure prise en**

¹⁴ En 2022, le montant maximum d'ASPA versé pour une personne seule est de 953,45 euros (alors que le seuil de pauvreté est estimé à 1 128 euros par l'INSEE, soit 60% du niveau de vie médian).

compte de la pénibilité et de la fatigabilité dans le calcul des droits à la retraite.

Les annonces du Gouvernement en matière de pénibilité du travail, en dehors du volet prévention, sont très peu ambitieuses, alors que la pénibilité engendre de multiples handicaps. **Malgré le dispositif de retraite anticipée, travailler dans des conditions pénibles jusqu'à 62 ans n'est pas tenable.**

Le dispositif de retraite anticipée pour pénibilité doit mieux répondre à l'inégalité de l'espérance de vie en bonne santé¹⁵ : le système actuel ne permet pas aux personnes atteintes de handicaps lourds ou de maladies chroniques invalidantes de profiter de leur retraite¹⁶ ; l'allongement de la durée du travail ne va que renforcer cette inégalité¹⁷.

Au-delà de la notion de pénibilité, la fatigabilité des personnes doit également être mieux prise en compte tout au long du parcours professionnel d'une personne en situation de handicap. Ces travailleurs doivent produire des efforts quotidiens différents de ceux des travailleurs sans incapacité : cela demande énergie et concentration et pèse sur un parcours professionnel de plusieurs années.

Les travailleurs devraient pouvoir bénéficier d'une retraite anticipée sans attendre qu'ils développent un (sur-)handicap ou deviennent malades.

De plus, le dispositif se cantonne aux seuls salariés du privé reconnus atteints d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail ayant entraîné un taux minimal d'incapacité permanente partielle (IPP).

C'est pourquoi, le Collectif Handicaps soutient [les propositions de la FNATH](#) de :

- **Créer une allocation de cessation anticipé d'activité pour les travailleurs exposés à des conditions pénibles** (dès 50 ans, sur le principe de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante)

¹⁵ En 2021, les hommes cadres vivent en moyenne 6,4 ans de plus que les ouvriers (3,2 ans pour les femmes). L'écart est encore plus marqué entre « diplômés du supérieur » et « non diplômés » (+ 7,5 ans chez les hommes et + 4,2 ans chez les femmes). De surcroît, l'espérance de vie en bonne santé à 65 ans s'élevait à seulement 12,1 ans pour les femmes et 10,6 ans pour les hommes.

¹⁶ Les personnes atteintes de handicaps lourds ou de maladies chroniques invalidantes voient leur espérance de vie réduite pour nombre d'entre elles de plus de 10 ans.

¹⁷ Par ailleurs, même les personnes qui sont suffisamment en forme pour travailler après 62 ans sont perdantes : leur carrière s'allonge sans bénéficier de la surcote (+1,25% par trimestre cotisés en plus) dont le calcul commence à partir de l'âge légal.

- **Mettre en place un dispositif universel de retraite anticipée au titre des pénibilités** (s'appliquant aux situations d'activités professionnels et aux conditions de travail, plutôt qu'aux professions et aux statuts).

- **Retraite progressive**

L'accès à la retraite progressive sera facilité (avec une charge de la preuve inversée au bénéfice du salarié) **et le dispositif de retraite progressive sera désormais généralisé** (ouvert aux fonctionnaires et aux travailleurs indépendants).

Au-delà de la généralisation annoncée, le Collectif Handicaps demande de **renforcer le système de retraite progressive, en l'ouvrant aux bénéficiaires de l'OETH à partir de 55 ans**, pour tenir compte de leur difficile maintien en emploi et de leur fatigabilité.

Il conviendrait également d'**améliorer les conditions d'accès à la retraite progressive pour les titulaires d'une pension d'invalidité** : aujourd'hui, les titulaires d'une pension d'invalidité qui souhaitent bénéficier d'une retraite progressive subissent une perte financière. Le non-recours au dispositif de retraite progressive par les titulaires d'une pension d'invalidité s'explique par crainte de perdre le versement de la pension d'invalidité et des avantages associés (MTP et ASI) et en raison de la diminution des revenus liés à la réduction du temps de travail, non compensés par le versement de la fraction de la pension de retraite. A ce titre, le Collectif Handicaps demande de prévoir une **réduction de la pension d'invalidité en cas de retraite progressive (plutôt qu'une suppression)**, ainsi que le **maintien de la majoration pour tierce personne (MTP) et de l'allocation supplémentaire d'invalidité (ASI)** jusqu'à l'ouverture du droit à l'ASPA à 62 ans.

- **Cumul emploi-retraite**

Le cumul emploi-retraites devient créateur de droits supplémentaires à la retraite.

Le Collectif Handicaps salue cette amélioration, mais regrette que cela ne puisse pas bénéficier aux titulaires d'une pension liquidée au titre de l'inaptitude et aux titulaires d'une retraite anticipée.

En effet, le cumul emploi-retraite est autorisé sans aucune restriction lorsque l'assuré a atteint une retraite de base du régime général à taux plein (c'est-à-dire les

personnes ayant atteint l'âge légal et réunit la durée d'assurance exigé selon leur année de naissance ou celles ayant atteint l'âge de départ à taux plein).

Si un assuré ne remplit pas cette condition (nombre insuffisant de trimestres validés), le cumul emploi retraite est dit plafonné, c'est-à-dire que le cumul des revenus d'activité et des pensions est autorisé dans une certaine limite (160 % du SMIC ou moyenne des salaires perçus au cours de vos 3 derniers mois d'activité avant votre admission en retraite).

Cela pénalise donc les assurés titulaires d'une retraite anticipée au titre du handicap ou d'une retraite au titre de l'inaptitude au travail (qui bénéficie légitimement d'un régime de faveur et d'une réduction de la durée d'assurance exigée pour tenir compte de la réalité du marché du travail, de leur fatigabilité et de leurs conditions de travail).

Pour toutes ces raisons, le Collectif Handicaps souhaite **que les titulaires d'une pension liquidée au titre de l'inaptitude et aux titulaires d'une retraite anticipée puissent bénéficier du cumul emploi-retraite intégral/total.**

- **Emploi des seniors**

Un index seniors sera créé pour exiger de la transparence de la part des entreprises et renforcer le dialogue social.

Cet index seniors rend obligatoire la publication par les entreprises d'au moins 300 salariés des indicateurs de suivi de la politique menée en matière de recrutement et de maintien en emploi.

Certes, l'absence de publication de cet index sera sanctionnée par le versement par l'entreprise d'une contribution assise sur un pourcentage de la masse salariale, au bénéfice de la CNAV. Mais, le Collectif Handicaps s'interroge sur l'efficacité de cette mesure, à long terme : d'autres outils plus incitatifs devraient être mis en place pour améliorer le taux d'emploi des seniors.

La situation des personnes en situation de handicap dites « seniors » doit évidemment être prises en compte dans le cadre de ce baromètre, mais aussi de tout autre mesure mise en place pour faciliter l'emploi des seniors.

Selon l'Agefiph, en 2022, plus de 52% des personnes en situation de handicap de 50 ans ou plus étaient demandeuses d'emploi (contre 28% dans la population générale).

- **Accessibilité de l'information**

Le Collectif Handicaps tient à rappeler que **le Gouvernement doit garantir à tous la compréhension de sa réforme, et plus largement du fonctionnement de notre système de retraites.**

Pour cela, il demande :

- **D'améliorer l'information des personnes en situation de handicap sur leurs droits à la retraite** en garantissant l'accessibilité des campagnes et des services, y compris numériques.
- **De ne pas passer au « tout numérique » et faciliter l'accès des personnes en situation de handicap aux informations sur les retraites via des accueils physiques**, notamment grâce aux guichets « France Services ». Ces services ne seront de véritables solutions qu'à conditions de les développer sur l'ensemble du territoire et de bien former les professionnels qui y travaillent, pour leur permettre de répondre au mieux aux demandes des personnes en situation de handicap.