
Contribution du CNCPH relative au projet de loi instituant un système universel de retraite – version du 21/01/2020

Préambule

Un avant-projet de loi instituant un système de retraite universel réformant le système de retraites actuel doit être présenté formellement en Conseil des ministres le 24 janvier prochain. Le CNCPH a été saisi au préalable pour élaborer une contribution.

Cette contribution du CNCPH n'a pas pour objet de porter une appréciation sur le projet de loi dans sa globalité, ses objectifs et sa pertinence sur le fond.

Cette contribution existe nonobstant les positions des différents membres du CNCPH sur le projet de loi dans sa globalité.

La contribution ne porte que sur une appréciation sur les mesures du projet de loi qui concernent les personnes en situation handicap (PSH) et les aidants familiaux de PSH, en l'état du texte soumis mi-janvier.

Observations générales

La réforme prévoit la création d'un système universel de retraites en fusionnant les 42 régimes existants et la mise en place d'un système de points remplaçant le système actuel fondé autour de la comptabilisation de trimestres cotisés.

S'agissant des dispositions ayant trait aux personnes en situation de handicap et aux aidants familiaux, le projet de loi semble maintenir les droits existants acquis issus des précédentes réformes selon le principe posé que la nouvelle réforme ne doit pas créer de perdants. Plusieurs précisions sont par ailleurs renvoyées à des textes réglementaires, ce qui soulève des questions, crée des incertitudes et justifie des clarifications qui pourront nourrir de futurs amendements.

Pour les droits à retraite des personnes en situation de handicap, sont particulièrement visés les articles du projet de loi relatifs à la retraite anticipée et à la retraite pour inaptitude. Il faut constater à cet égard que ce qui est proposé dans le projet de loi consiste principalement à

transférer les dispositifs existants en direction des travailleurs handicapés, du système à trimestres vers le système à points et se contente donc de maintenir les droits existants. Cette préservation des acquis est à souligner. Néanmoins, les dispositifs existants s'avèrent insuffisants et la réforme devrait donc s'attacher à proposer une évolution de ces dispositifs pour une amélioration des droits des personnes (voir infra).

Plusieurs observations générales peuvent être mises en avant concernant l'impact prévisible de la réforme et du contexte global susceptible d'affecter les travailleurs en situation de handicap quant à leurs droits à la retraite. La réforme créant un système universel de retraites induit une perspective d'allongement de la durée de l'activité professionnelle pour les futurs assurés.

Cette perspective globale d'allongement interroge s'agissant des personnes en situation de handicap.

L'impact de leur situation de handicap sur leur santé, leur fatigabilité, leur aptitude au travail etc. entraînent souvent des parcours professionnels atypiques, interrompus ou complexes qui ont une incidence sur leur âge de cessation d'activité et sur leurs droits à la retraite souvent diminués en conséquence.

Les personnes en situation de handicap font face, de manière prépondérante, à certains risques et à certaines situations de fragilité telles que des carrières hachées et susceptibles d'être interrompues, des taux d'activité et d'emploi relativement bas, un taux de chômage et d'inactivité particulièrement élevé, un travail à temps partiel important, une forte séniorité en emploi.

Citons quelques illustrations chiffrées autour de ces caractéristiques spécifiques :

- Les demandeurs d'emploi en situation de handicap sont plus âgés que la moyenne : 50% ont 50 ans et plus (26% pour l'ensemble de la population) ; la part de la population âgée de 50 ans et plus dans la demande d'emploi est en outre en forte progression au cours des 10 dernières années (+16 points contre +10 points pour la population active globale) passant ainsi d'un tiers des demandeurs d'emploi en situation de handicap à la moitié.
- Seulement 35% des bénéficiaires d'une reconnaissance administrative et 45% des personnes en situation de handicap travaillent, contre 64% pour l'ensemble de la population de 15 à 64 ans.
- Dans les entreprises de 20 salariés et plus, 53% des salariés handicapés sont seniors (âgés de 50 ans et plus).¹

Ces caractéristiques particulières, qui fragilisent la situation des personnes en situation de handicap vis-à-vis de l'emploi et dans la construction de leurs droits à retraite, être mieux appréhendées au sein du texte. Leurs situations spécifiques doivent être davantage prises en compte dans un enjeu de sécurisation et de volonté inclusive.

Le projet de loi prévoit également des mesures spécifiques sur la pénibilité : il convient de s'interroger sur l'articulation du projet de loi sur les retraites avec les différents textes en cours d'adoption ou prévus dans les prochains mois sur le maintien en emploi (par exemple dans la

¹ Source : AGEFIPH

suite à venir du rapport Bellon-Meriaux-Soussan intitulé « *favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés* » qui vient d'être remis au Premier Ministre), la santé au travail (réforme globale systémique prévue), ainsi que sur les mécanismes de transition qui seront mis en place.

Le projet de loi prévoit aussi un renvoi aux mécanismes de solidarité nationale pour les salariés ayant peu travaillé. Comme indiqué ci-dessus, les personnes en situation de handicap sont particulièrement concernées par ces situations. Un renvoi au droit commun, qui garantira une retraite minimale à hauteur de 85 % du SMIC net pour une carrière complète, n'est pas suffisant et risque d'aggraver les situations de pauvreté des personnes en situation de handicap.

Le projet de loi ne traite pas non plus spécifiquement de la situation des travailleurs d'ESAT et de l'impact du nouveau système sur leurs droits à retraite. La rémunération garantie sert actuellement de base pour le calcul des droits à la retraite. Comment se traduira le système actuel dans le futur système à points ? Ici aussi, un risque de précarité existe pour cette catégorie de personnes. Il convient de s'assurer au minimum du maintien des droits et du niveau actuel des pensions de retraite.

Dans le système actuel, les travailleurs d'ESAT bénéficient du minimum contributif destiné aux travailleurs ayant cotisé toute une carrière sur un faible montant de rémunération. Ce minimum est déterminé en fonction de la durée d'assurance et du nombre de trimestres cotisés et permet un rattrapage de la pension de retraite à hauteur d'un seuil minimum. Si la carrière de l'assuré n'est pas complète, le minimum contributif est calculé au prorata des trimestres validés.

Le projet de loi prévoit un « *dispositif de minimum de retraite lequel doit permettre d'assurer une retraite satisfaisante aux assurés ayant travaillé toute leur vie malgré de faibles revenus.* ». Ce dispositif garantira aux assurés ayant effectué une carrière complète une retraite nette égale à 85 % du SMIC net. Ce minimum de retraite sera-t-il accessible aux travailleurs d'ESAT dans des conditions similaires au système actuel ? Un travailleur d'ESAT dont la carrière n'est pas complète pourra-t-il toujours bénéficier du minimum retraite ?

Par-ailleurs, il conviendrait de prévoir une prise en compte spécifique de la situation des travailleurs d'ESAT pour leur assurer un niveau de pension de retraite décent. Aujourd'hui, les travailleurs d'ESAT cotisent sur leur seule rémunération garantie (environ 700 euros par mois) et ne peuvent prétendre qu'à de très faibles pensions de retraite. **La création d'un système de bonifications pour les travailleurs d'ESAT pourrait donc être envisagée.**

Dans la logique de l'ouverture vers le milieu ordinaire de travail, est également posée la question du parcours des personnes en situation de handicap du milieu protégé vers le milieu ordinaire : Comment une personne qui a travaillé en ESAT (ou en EA) et qui va vers le milieu ordinaire ou vice versa, dans le cadre par exemple du dispositif des CDD tremplin, sera-t-elle traitée en matière de droits à retraites ?

Enfin, il pourrait être envisagé **un ajustement, au bénéfice des personnes en situation de handicap, de certains mécanismes mis en œuvre dans le projet de loi.** Le futur système prévoit ainsi la possibilité d'un achat de points retraites ; un coût minoré pour l'achat de ces points pourrait être prévu pour les personnes en situation de handicap.

Le projet de loi prévoit aussi des dispositions concernant la retraite des aidants familiaux.

Les aidants constituent un véritable enjeu sociétal dans un contexte de restrictions des ressources, de désinstitutionnalisation et de vieillissement de la population. La question de leur droit à retraite est primordiale au vu de l'impact de leur rôle d'aidant sur leur carrière professionnelle. Nombre d'aidants familiaux ont ainsi dû renoncer à leur activité professionnelle ou en réduire le rythme pour accompagner la vie de leur enfant, conjoint, parent ou collatéral, l'ensemble de ces décisions impactant leur retraite le moment venu.

Aujourd'hui, des dispositions spécifiques existent déjà. Les parents d'un enfant handicapé et les assurés qui assument la prise en charge permanente d'un adulte handicapé se sont arrêtés de travailler pour assister une personne lourdement handicapée bénéficient dans certaines conditions automatiquement d'une majoration de trimestres.

Le projet de loi simplifie et élargit les dispositions existantes, même si plusieurs questions se posent s'agissant du maintien des droits existants selon le principe posé que la nouvelle réforme ne doit pas créer de perdants (dispositif de majoration prévu et maintien à taux plein).

Observations sur les dispositions concernant les personnes en situation de handicap et les aidants familiaux

Plusieurs dispositions de l'avant-projet de loi concernent les personnes en situation de handicap (PSH) ainsi que les aidants des PSH (liste non exhaustive) :

1. L'article 1 relatif aux principes généraux ;
2. Les articles 24 et 25 relatifs à la retraite progressive ;
2. L'article 29 sur la retraite anticipée ;
3. L'article 30 sur le départ à la retraite au taux plein à l'âge légal ;
4. L'article 31 sur l'assurance invalidité d'origine professionnelle dans la fonction publique ;
5. L'article 32 sur la pénibilité ;
6. L'article 42 sur la prise en compte des interruptions de carrière
7. L'article 43 sur la retraite des aidants.

Article 29 - Retraite anticipée

L'article 29 du projet de loi transpose les dispositions existantes au sein du système universel de retraite. L'article prévoit une possibilité de départ à la retraite avant l'âge légal pour les assurés ayant effectué une carrière professionnelle en situation de handicap selon les conditions suivantes :

- Un âge de départ en retraite anticipée fixé entre 55 et 59 ans (fixation par décret), en fonction de la durée d'activité accomplie en situation de handicap,
- Un taux d'incapacité de 50% ou plus (ou la RQTH pour les périodes antérieures à 2016)
- L'exigence d'une durée de cotisation en situation de handicap ; actuellement, la durée exigée est fixée selon l'année de naissance, en termes de périodes d'assurance cotisée et validée.
- Une attribution de points supplémentaires lors du départ en retraite, afin de compenser les incidences du handicap sur l'activité des assurés concernés. Les points

seront donc calculés en fonction des points acquis par l'assuré au titre de l'activité professionnelle. La majoration de pension existante sera traduite en « points supplémentaires attribués au moment du départ en retraite » (décret à venir). Actuellement la majoration peut aller jusqu'à 33 % de la pension de base.

- Un départ anticipé sans décote (comme aujourd'hui) : l'âge d'équilibre sera abaissé à l'âge atteint au moment du départ anticipé.

Plusieurs questions se posent en premier lieu sur l'impact du système universel sur le dispositif prévu :

- Les modalités prévues pour un départ à 59 ans seront-elles également préservées pour les assurés qui souhaitent faire valoir leurs droits à retraite à 60 ans ou à 61 ans comme c'est le cas aujourd'hui (pas de décote et possibilité de majoration) ?
- Les deux systèmes de retraite vont coexister et impacteront l'assuré en fonction de son année de naissance de l'assurance (générations nées avant ou après 1975 et après 2004). Quelle sera l'articulation ?

Le CNCPH souligne l'intérêt de maintenir un dispositif de retraite anticipée pour les personnes en situation de handicap dans le système universel mais propose des pistes d'amélioration.

Le CNCPH constate tout d'abord que les conditions prévues par le projet de loi pour l'accès à la retraite anticipée sont très restrictives. Soulignons que seulement 2822 personnes ont bénéficié de ce dispositif en 2018 et que le nombre de bénéficiaires stagne depuis 2015².

Le système actuel est complexe, permet à peu de personnes de bénéficier d'une retraite anticipée et est fondé sur la prise en compte d'un taux d'incapacité qui est difficile à justifier et limite considérablement le nombre de personnes éligibles.

S'agissant de la durée exigée de cotisation en situation de handicap nécessaire pour accéder à la retraite anticipée au titre du handicap, celle-ci pose problème dans de nombreuses situations. En effet, pour partir à 55 ans, il faut avoir travaillé en étant en situation de handicap pendant vingt-sept ou vingt-huit ans. La durée exigée est de dix-sept ou dix-huit années pour un départ à 59 ans. Cette durée de cotisation incompressible pour accéder au dispositif est donc trop longue. Les systèmes actuel et futur ne prennent pas en compte la survenue d'un handicap de manière plus tardive au cours de la vie professionnelle. Or, le handicap peut survenir à tout moment sans qu'on puisse préjuger de l'importance de son impact sur l'aptitude à travailler. Rappelons que la moyenne d'âge pour la survenue d'un handicap est de 46 ans.

S'agissant de l'appréciation du taux d'incapacité, il est indispensable de réintroduire le critère de la RQTH (reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé). 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 permanente de 50% ou plus qui s'avère beaucoup plus restrictif et difficile à faire valoir.

De nombreux travailleurs handicapés, possesseurs de la seule RQTH, pourraient prétendre à une retraite anticipée. Or, ils ne disposent pas des justificatifs exigés pour la RATH (retraite

² Source CNAV

anticipée des travailleurs handicapés), puisque l'attribution d'une RQTH ne mentionne pas de taux d'incapacité.

Il faudrait mettre en place un mécanisme automatique de détermination du 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 RATH.

Pour les personnes dont le handicap survient à compter de 40 ans et qui ont un taux d'incapacité de 50%, il pourrait être proposé le bénéfice, à compter de la date où le handicap est reconnu, d'un mois de cotisation supplémentaire par année travaillée en situation de handicap pour prendre en compte leur situation de santé.

Le CNCPH s'interroge enfin sur le fonctionnement de la commission sur la RATH (retraite anticipée des travailleurs handicapés) issue du décret n° 2017-999 du 10 mai 2017 relatif aux droits à retraite des personnes handicapées.

Il convient tout d'abord de s'interroger sur l'effectivité de son fonctionnement suite à sa mise en place. Cette commission a été mise en place pour gérer les situations pour lesquelles des justificatifs manquent. Le décret de mise en place en a limité le champ de compétence aux situations spécifiques des personnes en situation de handicap dont le taux au moment du départ en retraite est supérieur ou égal à 80%. Or, les PSH qui ont un taux d'incapacité de 50% et auraient pu prétendre au bénéfice de la RATH – s'ils en avaient été informés et s'ils avaient bénéficié de la reconnaissance de leur taux par les instances compétentes au cours de leur carrière et antérieurement à leur demande de départ en retraite – n'ont aucune instance de recours pour obtenir la justification de leur taux d'incapacité compris entre 50 et 80%. Cette situation prive injustement des PSH de leur droit.

Le CNCPH demande la recherche d'une solution rapide permettant à toute personne entrant potentiellement dans le cadre de la RATH de faire valoir ses droits en instituant le cadre légal ad hoc.

Sur l'attribution de points supplémentaires liés au handicap

Quel sera le mode de calcul des points supplémentaires visant à compenser les incidences du handicap sur l'activité des assurés concernés ? L'article indique que le calcul se fera en fonction des points acquis par l'assuré au titre de l'activité professionnelle. Avec cette règle, les travailleurs handicapés bénéficiant de la retraite anticipée risquent de se retrouver avec un nombre de points très réduit, le calcul étant établi sur l'ensemble de la carrière et non plus sur les 25 meilleures années comme c'est le cas actuellement, avec le risque d'une pension réduite. De plus, les points supplémentaires attribués devront permettre véritablement de compenser la faible durée de cotisation.

Retraite progressive – articles 24 et 25

Le futur système universel prévoit de maintenir et de renforcer le système de retraite progressive. Il existe actuellement un verrou sur l'effectivité de ce dispositif car il nécessite un

accord préalable de l'employeur, d'où le faible nombre de bénéficiaires. Le projet de loi propose une évolution sur ce point, ce qui est positif³.

Le maintien en emploi des seniors constitue un enjeu décisif aussi pour l'inclusion professionnelle des personnes en situation de handicap et le dispositif de retraite progressive pourrait y contribuer moyennant des aménagements.

Lors de la précédente réforme des retraites, le dispositif de retraite progressive avait été réactivé sans qu'une dimension spécifique pour les personnes en situation de handicap ne soit prévue. Or les seniors en situation de handicap et leurs employeurs pourraient être sensibles à des modalités permettant d'améliorer leurs conditions de travail (temps de travail réduit permettant de conserver un niveau de ressources adapté) soulageant la fatigabilité et/ou l'articulation entre les soins ou les traitements et l'activité professionnelle.

Des modalités spécifiques de retraite progressive pourraient être mises en place pour les personnes en situation de handicap au sein du projet de loi. Il pourrait ainsi être institué un système de retraite progressive anticipée pour les TSH permettant de proposer ce dispositif plus précocement pour des TSH, par exemple à partir de l'âge 55/57 ans.

Cela représenterait un levier intéressant pour le maintien en activité des TH expérimentés et l'organisation progressive d'une transition vers la retraite. Cela permettrait aussi de prendre en compte la situation des personnes dont le handicap est intervenu tardivement et de celles qui ont peu travaillé en favorisant le maintien en activité tout en leur permettant de continuer à contribuer pour leur retraite, évitant ainsi d'accroître la précarisation liée au handicap. Cette proposition s'inscrit pleinement dans la suite du rapport qui vient d'être remis au Premier Ministre relatif au maintien en emploi des seniors⁴.

Départ à la retraite à taux plein à l'âge légal - article 30

Cet article permet la transposition de l'actuelle retraite pour inaptitude au travail est au sein du projet de loi.

L'assuré reconnu « inapte » pourra partir à 62 ans sans décote : l'âge d'équilibre sera abaissé à l'âge atteint au moment du départ en retraite.

Les assurés reconnus « inaptés » visés par cet article restent les mêmes que ceux existant actuellement : toute personne qui n'est pas en mesure de poursuivre son activité sans nuire gravement à sa santé (avec incapacité de 50% reconnue par le médecin de la sécurité sociale) ; les titulaires d'une pension d'invalidité ; les titulaires de l'AAH ; les titulaires d'une CMI carte mobilité inclusion.

L'article ne prévoit pas d'amélioration du dispositif existant. La prise en compte au sein de ce dispositif de la situation des personnes en situation d'affection de longue durée serait à introduire. **De plus, les aidants familiaux, qui bénéficiaient jusqu'à présent d'un départ à la retraite à taux plein plus tôt, sont exclus de cette possibilité.**

Prise en compte des périodes d'interruption de carrière - article 42

³ Article 24 : « Les employeurs privés ne pourront désormais refuser le temps partiel à leurs salariés ouvrant droit à la retraite progressive que si cette quotité réduite de travail est incompatible avec l'activité économique de l'entreprise ».

⁴ Rapport parlementaire Bellon « favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés », janvier 2020

Cet article prévoit que les périodes de chômage indemnisé, la maternité, l'invalidité et la maladie donneront droit à des points de solidarité qui auront la même valeur que les points attribués au titre de l'activité. Les périodes de perception de pension d'invalidité permettront d'acquérir des points sur la base du revenu correspondant aux 10 meilleures années d'activité. L'acquisition des droits sera financée par la solidarité nationale au travers d'un fonds de solidarité vieillesse universel.

S'agissant des pensionnés d'invalidité, il est à souligner que le calcul des points dans le futur système se fonde sur les salaires touchés avant l'octroi de la pension d'invalidité, souvent en début de carrière professionnelle, depuis plusieurs années. Une difficulté subsiste donc pour les assurés qui ont passé une grande partie de leur carrière en invalidité, puisque leur retraite sera calculée sur la base d'un salaire perçu quelquefois 10 ou 20 ans auparavant et jamais revalorisé. Une adaptation du calcul devra être prévue pour leur compte de ces situations.

Aidants familiaux - articles 43 et 44

L'article 43 du projet de loi propose la mise en place d'un nouveau dispositif unique de garantie de droits à retraite pour les aidants.

Ce nouveau dispositif unique de garantie de droits à retraite permettra d'acquérir un minimum de points au titre des périodes pendant lesquelles un assuré s'occupe d'un enfant ou d'un adulte handicapé, d'une personne âgée en situation de perte d'autonomie ou d'une personne malade. Sans condition de ressource, le niveau de compensation sera fixé de sorte que l'acquisition de points soit équivalente à celle d'une personne travaillant au SMIC.

Ainsi, des droits à retraite seront automatiquement ouverts au titre du bénéfice de l'allocation journalière de présence parentale (AJPP), de compléments de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) ou de la prestation de compensation du handicap enfant lorsqu'ils s'accompagnent d'une réduction ou interruption d'activité, de l'allocation journalière du proche aidant (AJPA), et de l'allocation journalière d'accompagnement d'une personne en fin de vie (AJAP). En cas de congé non indemnisé, les droits pourront également être ouverts sur demande, par exemple en cas de congé de proche aidant ne donnant pas lieu à versement de l'AJPA.

Le CNCPH salue la reprise de dispositions existantes pour les aidants, leur simplification et leur extension à de nouvelles catégories au sein du projet de loi. Ainsi en est-il de l'ensemble des conditions prévues pour bénéficier du complément de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé et aux personnes avec laquelle l'assuré réside ou entretient des liens étroits et stables (auparavant seuls les aidants familiaux étaient visés).

En revanche, **il convient de s'interroger sur la transposition dans le projet de loi de 2 dispositions dont bénéficiaient jusque-là les parents d'enfants ou adultes en situation de handicap :**

- **Le dispositif de majoration de la durée d'assurance de l'assurance vieillesse**
- **Le maintien du taux plein à 65 ans.**

Le dispositif de majoration de la durée d'assurance de l'assurance vieillesse

L'article 44 prévoit la mise en place d'un dispositif unique de majoration en points de 5 % accordée par enfant et dès le premier enfant ainsi qu'une majoration supplémentaire de 1 % attribuée à chaque parent d'au moins trois enfants afin de prendre l'incidence particulière sur la carrière de la charge de famille nombreuse.

- Qu'en est-il de la majoration dont bénéficiaient jusqu'à présent les assurés sociaux élevant un enfant ouvrant droit à un complément AEEH ou à la PCH ?
- Qu'en est-il de la majoration dont bénéficiaient les assurés sociaux assumant, au foyer familial, la prise en charge permanente d'un adulte handicapé dont l'incapacité est supérieure à 80% ?
- Qu'en est-il de la majoration dont bénéficiaient des fonctionnaires et les militaires, élevant à leur domicile un enfant de moins de vingt ans atteint d'une invalidité égale ou supérieure à 80 % ?

Le maintien du taux plein à 65 ans

L'article 30 (ci-dessus) permet aux assurés sociaux reconnus inaptes à la poursuite de leur emploi de partir en retraite au taux plein à l'âge légal (62 ans). L'âge d'équilibre sera abaissé pour eux au niveau de leur âge de départ.

Qu'en est-il pour les assurés ayant interrompu leur activité professionnelle en raison de leur qualité d'aidant familial qui bénéficiaient jusqu'à présent de la même possibilité que les travailleurs handicapés de partir avec un taux plein même s'ils ne justifient pas de la durée requise d'assurance ou de périodes équivalentes ? En l'occurrence, l'âge de 65 ans pour les aidants familiaux (Article L351-8 du Code de la sécurité sociale).

Les modalités d'attribution de points de solidarité des aidants

Le nombre total de points par période est renvoyé à un décret. Les droits à la retraite seront-ils établis sur l'équivalent des périodes indemnisées des différents congés (même s'il n'y a pas d'indemnisation) ou seront-ils fondés sur la période effective de prise du congé ?

Comment les « trimestres cotisés » seront-ils remplacés par le système des points ? Quel sera le mode de calcul de ces points de solidarité ?

Les modalités de l'affiliation gratuite amènent également à des interrogations. Des travaux en cours au sein de la CNH préconisent que les MDPH ne soient plus mobilisées à l'avenir. Qui serait alors responsable de cette affiliation ? Comment les intéressés seront informés de ces droits qui resteront liés à des droits attribués par les MDPH (AEEH, PCH Enfant, CMI.) ? Actuellement, la MDPH émet un avis sur l'ouverture du droit à l'affiliation. La CAF met ensuite en application la décision.

Réversion pour les orphelins - article 46

Le régime des fonctionnaires prévoyait qu'au décès de son parent, un orphelin pouvait bénéficier d'une pension jusqu'à l'âge de 21 ans. La pension d'orphelin pouvait également être versée à un enfant de plus de 21 ans si, au décès de son parent fonctionnaire, il était à sa charge en raison d'une invalidité permanente et ne pouvait subvenir à ses besoins propres.

Cette disposition du code des pensions civiles et militaires (article L.40) ne serait a priori reconduite - au III de l'article 46 du projet de loi - que pour une partie des fonctionnaires (les militaires et fonctionnaires qui concourent à des missions publiques de sécurité, y compris civile, de surveillance douanière ou pénitentiaire ou de contrôle aérien).

Le CNCPH alerte sur les conséquences de cette suppression qui va engendrer des pertes de droits pour un certain nombre de personnes handicapées dont les parents sont ou étaient fonctionnaires. Ces pensions de réversion répondent pourtant aux attentes de certaines personnes handicapées, particulièrement les personnes dont les pensions d'orphelin sont supérieures au montant de l'AAH à taux plein.

C'est pourquoi le CNCPH demande le maintien des droits à pension de réversion d'orphelin pour l'ensemble des fonctionnaires et élargir aux salaires du privé.

En conclusion, cette réforme devra s'accompagner d'une importante information, adaptée, pour permettre aux personnes et à leurs aidants de connaître et comprendre leurs droits.