

N°63 du 19 novembre 2010

Destinataires :

- . Bureau national
- . Fédérations
 - . URI
 - . UD
- . Secrétaires confédéraux

Synthèse et analyse de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites

La loi sur la réforme des retraites a été adoptée dans les mêmes termes par l'Assemblée nationale et le Sénat à la fin du mois d'octobre. Validé par le Conseil constitutionnel à l'exception des articles concernant la médecine du travail, le texte a été promulgué par le président de la République et publié le 10 novembre au journal officiel. La CFDT prend acte de cette publication sans que cela ne modifie son appréciation négative sur un texte injuste et inefficace.

Quelques concessions ont été obtenues par le mouvement social. Parmi elles : le maintien dérogatoire d'un âge de départ sans décote à 65 ans pour les parents de 3 enfants, la possibilité de départ à 60 ans pour les salariés exposés à des facteurs de pénibilité ayant entraîné une incapacité comprise entre 10% à 20%, la prise en compte de la situation des « titulaires sans droits » de la fonction publique. Ces quelques concessions ne modifient pas le caractère profondément régressif d'une loi très dure envers les salariés les plus modestes.

Certaines dispositions ne sont pas incluses dans le texte de loi. Le volet concernant les ressources nouvelles sera précisé par la loi de financement de la sécurité sociale et la loi de finance pour 2011. Il devrait confirmer le recours symbolique à la fiscalité sur les hauts revenus et les revenus du patrimoine ainsi que la dilapidation du Fonds de réserve des retraites sans solution de remplacement pour prendre en charge le pic démographique du papy-boom au cours de la décennie 2020. Par ailleurs, des décrets d'application sont attendus, notamment en ce qui concerne le dispositif de départ anticipé pour carrière longue, dont les conditions d'accès sont durcies.

L'ouverture d'un débat public, à compter du 1^{er} semestre 2013, sur une réforme des retraites plus globale constitue une forme d'aveu : la loi récemment votée n'apporte pas de réponse pour garantir le système de retraite sur le long terme. Il est temps désormais de reprendre le travail de

reconstruction amorcé par la loi de 2003, pour déterminer collectivement les termes d'une refondation juste et pérenne de la retraite par répartition.

Cette circulaire détaille thématiquement les principales mesures de la loi, dont le texte est joint en annexe. Elle fournit également des éléments d'analyse CFDT.

1. MESURES PARAMETRIQUES POUR L'ENSEMBLE DES REGIMES

1.1. L'âge légal de départ à la retraite est progressivement reporté à 62 ans entre 2011 et 2016. Pour les assurés nés en 1951 et dont la pension « *prend effet à partir du 1^{er} juillet 2011* », l'âge légal est ainsi porté à 60 ans et 4 mois. L'augmentation est ensuite de 4 mois par année civile jusqu'à 62 ans pour la génération 1956.

➤ *Pour la CFDT, le recul de l'âge légal de départ est une mesure profondément injuste, qui fait porter principalement les efforts sur les épaules des salariés qui ont commencé à travailler jeunes.*

1.2. L'âge de départ sans pénalité¹ est progressivement reporté à 67 ans entre 2016 et 2021. Pour les assurés nés en 1951, l'âge de départ sans pénalité est ainsi porté à 65 ans et 4 mois. L'augmentation est ensuite de 4 mois par année civile jusqu'à 67 ans pour la génération 1956. Quatre exceptions prévoient le maintien de l'âge du taux plein à 65 ans, pour :

- les assurés nés entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955, parents d'au moins 3 enfants, qui ont interrompu ou réduit leur activité professionnelle suivant la naissance d'un des enfants dans des conditions à préciser par décret,
- les parents d'un un enfant handicapé (titulaires d'un nombre minimum de trimestres de majoration de durée d'assurance pour enfant handicapé ou parent d'enfant bénéficiaire de la prestation de compensation du handicap),
- les assurés ayant interrompu leur activité en raison de leur qualité d'aidant familial,
- les assurés handicapés.

➤ *Le recul de l'âge légal de départ sans pénalité est une mesure injuste, qui pénalise principalement les salariés aux carrières morcelées, les travailleurs précaires et les femmes. Les exceptions concernent un nombre limité d'assurés et sont construites sur des critères parfois discutables, par exemple la situation familiale pour les parents de 3 enfants, sans prise en compte du niveau de pension.*

1.3. Le dispositif de départ anticipé pour carrière longue fait l'objet d'un durcissement de ses conditions d'accès. Les modalités précises de départ anticipé doivent être précisées par décret et devraient ouvrir des droits à :

- 58 ou 59 ans pour les salariés ayant commencé à travailler à 14 ou 15 ans,
- 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler à 16 ans,
- 60 ans pour les salariés ayant commencé à travailler à 17 ans (aujourd'hui hors du dispositif de départ anticipé). Cette extension diminue partiellement les effets négatifs de la réforme pour les personnes concernées : pas de modification de l'âge de départ mais augmentation de la condition de durée d'assurance de 41 à 43 ans.

➤ *Le durcissement des conditions d'accès devrait être mis en place progressivement, à raison d'un recul de 4 mois par année civile. Si la condition minimale de durée d'assurance reste*

¹ C'est-à-dire sans décote et à taux plein, avec une pension proportionnelle à la durée cotisée.

fixée à 43 ans (durée d'une carrière complète plus deux ans), les durées effectives d'activité seront bien souvent supérieures, par exemple 44 ans pour les salariés ayant commencé à travailler à 16 ans.

1.4. Le rythme d'ajustement de la durée d'assurance ouvrant un droit à taux plein est modifié. Celle-ci est définie non plus tous les 4 ans mais chaque année par décret, pour l'ensemble des assurés nés la même année, en fonction des règles de calcul fixées par l'article 5 de la loi de 2003².

➤ *La durée d'assurance ouvrant un droit à taux plein serait portée de 41 ans en 2012 à 41 ans et 1 trimestre dès 2013. Le rythme choisi, à confirmer par décret, est particulièrement rapide.*

1.5. Pour les régimes spéciaux hors fonction publique, un rapport du gouvernement sur le relèvement des âges de départ est remis au Parlement avant le 1^{er} janvier 2017.

2. FONCTIONS PUBLIQUES

2.1. Pour les fonctionnaires en catégorie active, les paramètres de calcul des pensions sont progressivement reculés de deux ans, pour les pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011, qu'il s'agisse de :

- l'âge minimal de départ en retraite, d'ici 2016,
- la limite d'âge ouvrant un droit à pension sans pénalité, d'ici 2021,
- la durée minimale de services actifs effectifs d'ici 2016, sauf pour les agents ayant réuni, dans un corps en voie d'extinction, la durée minimale requise avant l'entrée en vigueur de la loi.

2.2. Pour les agents, notamment les infirmiers, qui opteraient pour la catégorie A dans le cadre de la loi du 5 juillet 2010 sur le dialogue social dans la fonction publique, l'âge minimal de départ à la retraite est maintenu à 60 ans et l'âge limite à 65 ans.

➤ *Le dispositif est complexe : Le choix de rester en catégorie B conduit à un âge minimum de 57 ans en 2016, le choix de la catégorie A maintient l'âge minimal à 60 ans, tandis que les nouveaux recrutés se voient appliquer le recul de l'âge légal à 62 ans.*

2.3. Le taux de cotisation à la charge des fonctionnaires « prend en considération » le taux de cotisation salariale à la retraite des salariés du secteur privé soit 10,55% pour la partie de la rémunération inférieure au plafond de la sécurité sociale.

➤ *Le texte ne précise pas le rythme de l'augmentation des cotisations des fonctionnaires, portées de 7,85 % à 10,55 %. Selon les annonces du gouvernement, cette mesure serait mise en œuvre en 10 ans. Elle pénalise le pouvoir d'achat des fonctionnaires en période de gel de la valeur du point.*

2.4. La durée minimale de services permettant d'ouvrir à droit à pension dans un régime de la fonction publique est ramenée de 15 ans à une durée fixée par décret. Jusqu'au 1^{er} janvier 2013, les périodes d'activité comme agent non-titulaire peuvent continuer à être prises en compte comme services effectifs (dans un délai de deux ans après la titularisation).

² qui prévoit le maintien inchangé du rapport entre durée d'assurance ouvrant un droit à taux plein et la durée moyenne de retraite:

➤ *La situation des titulaires sans droits est prise en compte, et la condition de durée de services de 15 ans est supprimée. Elle amenait de nombreux agents aux carrières courtes à voir leurs droits à la retraite reversés au régime général et à l'Ircantec, avec demande de paiement de cotisations rétroactives. Dans l'exposé des motifs de l'amendement du gouvernement introduisant cette disposition, la nouvelle durée minimale de services est de deux ans, ce qui reste à confirmer par le décret d'application.*

2.5. Le minimum garanti est conditionné à l'obtention du pourcentage maximum de pension c'est-à-dire sans décote. Cette condition est applicable aux pensions liquidées à compter du 1^{er} janvier 2011, sauf pour les départs en retraite pour invalidité, les départs anticipés au titre du handicap, pour les parents de 3 enfants et les parents d'un enfant handicapé.

➤ *Le durcissement des conditions d'accès au minimum garanti pénalisera en premier lieu les carrières incomplètes et les retraités les plus modestes, notamment les femmes.*

2.6. L'acquisition de droits nouveaux dans le dispositif de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de 3 enfants est fermée à partir du 1^{er} janvier 2012. Les fonctionnaires réunissant avant cette date les conditions d'ouverture de droit - 15 ans de services et 3 enfants - conservent leur droit au départ anticipé quelle qu'en soit la date. Par ailleurs les règles de calcul des pensions sont durcies pour tous les dossiers déposés à compter du 1^{er} janvier 2011 (avec application de la décote). Les modalités de calcul actuelles sont maintenues pour les fonctionnaires qui, au plus tard le 1^{er} janvier 2011, sont à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits applicable avant l'entrée en vigueur de la loi. Les agents concernés par ce dispositif devront être informés avant le 15 décembre 2010.

➤ *La CFDT considère que ce dispositif de départ anticipé a vocation à évoluer afin de ne pas inciter les femmes à se retirer précocement du marché du travail, compte-tenu du niveau parfois faible de leurs droits à pension. Les modalités retenues à l'issue du débat parlementaire sont moins brutales que les annonces initiales du gouvernement. L'information à fournir aux agents sur l'impact de cette mesure sera un aspect important dans sa mise en œuvre*

2.7. La cessation progressive d'activité est abrogée. Les agents admis dans le dispositif avant le 1^{er} janvier 2011 en conservent le bénéfice.

➤ *Ce mécanisme est supprimé, alors même que la transition progressive entre activité et retraite correspond aux souhaits de nombreux agents. Il aurait sans doute pu être adapté.*

➤

2.8. La bonification d'un an pour enfant né avant le 1^{er} janvier 2004 est liée à une condition d'arrêt d'activité. Elle est désormais **étendue aux situations de réduction d'activité.**

2.9. Les règles de calcul de la surcote sont alignées sur le régime général. Elles ne prennent plus en compte les bonifications de durées de services ni les majorations de durée d'assurance, sauf celles accordées au titre de la présence d'enfant ou d'un handicap. En parallèle, le plafond de surcote fixé antérieurement à 20 trimestres est supprimé.

3. PENIBILITE

3.1. Dispositions relatives à la Prévention

3.1.1. Une traçabilité des expositions aux facteurs de risque professionnel est organisée par l'employeur par l'intermédiaire d'une fiche individuelle d'exposition. Celle-ci est transmise au médecin du travail et complète le dossier médical en santé travail. Elle recense les conditions de pénibilité, la durée d'exposition ainsi que les mesures de prévention prises par l'employeur. Une copie de la fiche d'exposition est remise au salarié à son départ de l'établissement³. L'employeur doit analyser l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité et mettre en œuvre des actions de prévention. Le dossier médical en santé au travail, déjà prévu par la réglementation, est désormais défini dans la loi. Constitué par le médecin du travail, il recense les informations concernant l'état de santé du travailleur et les expositions auxquelles il a été soumis.

➤ *La CFDT a revendiqué la traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité tout au long de la carrière. Le dispositif législatif, s'il précise les modalités d'élaboration des documents individuels traçant l'exposition, prévoit la conservation des données dans le dossier médical. La CFDT revendique que ces données individuelles qui n'ont pas de caractère médical, soient la propriété du salarié et soient transmises aux Caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (Carsat) pour conservation au compte individuel retraite de chaque salarié. Un tel dispositif permettrait à la fois une meilleure conservation des données sur la carrière et une meilleure information des Carsat sur les expositions aux pénibilités générées par les entreprises dans un but de prévention.*

3.1.2. Des accords ou des plans relatifs à la prévention de la pénibilité doivent être mis en place à compter du 1^{er} janvier 2012 par les entreprises ou les branches, pour une durée maximale de trois ans. Sont assujetties les entreprises d'au moins 50 salariés comportant une proportion minimale d'entre eux exposée aux facteurs de risques de pénibilité. Les entreprises sont soumises à une pénalité de 1% au maximum de la masse salariale concernées lorsqu'elles n'ont pas conclu d'accord ou de plan d'action au niveau de l'entreprise ou du groupe, ou ne sont pas couvertes par un accord de branche étendu. Ce taux de pénalité peut être modulé en fonction des efforts de prévention de la pénibilité réalisés par l'entreprise. Le produit de la pénalité est versé à la branche Accidents du travail et Maladies Professionnelles.

➤ *La CFDT n'était pas favorable à un dispositif de prévention négocié par entreprise qui va exclure les plus petites d'entre elles. Le système de pénalité financière déterminé par l'autorité administrative, étant indépendant de la gouvernance de la branche par les partenaires sociaux, est déséquilibré. La branche va recevoir des fonds sans pouvoir les redistribuer pour aider les entreprises notamment les plus petites et ne va pas s'investir pour définir une cartographie précise des entreprises générant la pénibilité. La CFDT avait proposé un dispositif mutualisé adossé sur la branche AT-MP. Basé sur les risques de pénibilité existant par secteur professionnel, cette surcotation AT-MP devrait prévoir un système de bonus malus en fonction de la mise en œuvre d'actions de prévention.*

3.1.3. Institué par la réglementation en 2008, le Conseil d'orientation sur les conditions de travail (Coct), acquiert un statut législatif.

➤ *La CFDT avait revendiqué la mise en place du Coct. Son existence est consacrée par la loi, ce qui renforcera sa légitimité.*

3.2. Compensation de la pénibilité

³ Et en cas d'arrêt de travail d'une durée définie par décret ou de déclaration de maladie professionnelle.

3.2.1. La possibilité de départ anticipé à 60 ans et à taux plein, est octroyée aux salariés qui présentent :

- un taux d'incapacité permanente au moins égal à 20% (à fixer par décret) lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail,
- un taux d'incapacité permanente au moins égal à 10% et inférieur à 20% (à fixer par décret) directement lié à une exposition passée à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (au sens de la loi et du décret à paraître) pendant une durée minimale, après validation de ce lien direct par une commission pluridisciplinaire régionale.

Le financement de ces départs anticipés liés à l'incapacité permanente **est assuré par une contribution de la branche AT-MP de la sécurité sociale (Accidents du travail et Maladies professionnelles) fixée annuellement**, elle se fait au travers d'une majoration de la cotisation AT-MP versée par les entreprises qui peut être modulée par secteur d'activité.

➤ *La CFDT continue de dénoncer la non prise en compte des effets différés liés à la pénibilité. En effet la réduction de l'espérance de vie et de l'espérance de vie sans incapacité qui en découle est au centre des inégalités face au bénéfice de la retraite liées aux conditions de travail. Par ailleurs, le dispositif de prise en compte de l'incapacité prévu par le texte est très contestable : les maladies professionnelles font l'objet de sous-déclarations, et la plupart des salariés concernés bénéficient déjà d'un dispositif de départ à 60 ans au titre de l'invalidité à 50 % ou de l'inaptitude médicale.*

3.2.2. Un comité scientifique constitué avant le 31 mars 2011 a pour mission d'évaluer les conséquences de l'exposition aux facteurs de pénibilité sur l'espérance de vie avec et sans incapacité des travailleurs.

➤ *La mise en place d'une réflexion et d'un travail scientifique, si elle n'est pas négative reflète l'absence de volonté politique de reconnaître dès à présents les effets différés liés à la pénibilité qui ne souffrent d'aucune discussion scientifique comme le travail de nuit ou l'exposition aux cancérogènes.*

3.2.3. Des accords collectifs de branche peuvent à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2013, créer un dispositif d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés occupés à des travaux pénibles. Les salariés peuvent bénéficier de ce dispositif s'ils ont été exposés pendant une durée minimale définie par l'accord à un des facteurs de pénibilité prévu par la loi et le décret à paraître et ont cumulé pendant une durée définie par le même accord deux de ces facteurs. Les droits ouverts consistent en :

- un allègement de la charge de travail qui peut prendre la forme d'un passage à temps partiel jusqu'à liquidation de la retraite, ou de l'exercice d'une mission de tutorat,
- du versement d'une prime,
- de l'attribution de journées supplémentaires de repos ou de congés.

Ces dispositifs sont cofinancés par des fonds mis en place dans chaque branche professionnelle, avec une contribution par les entreprises de la branche sauf celles couvertes par un accord d'entreprise et un fonds national de soutien relatif à la pénibilité, créé par la loi jusqu'au 31 décembre 2013, financé par l'Etat et la branche AT-MP (dans la limite de la dotation de l'Etat). Ces dispositifs feront l'objet d'une évaluation d'ici le 30 septembre 2013.

➤ *Les dispositions prévues ayant recours à la négociation par branche vont pérenniser les inégalités de traitements entre branches, entre les entreprises (notamment vis-à-vis des plus petites) et donc entre les salariés pourtant exposés aux mêmes pénibilités. La CFDT réfute l'instauration du principe des primes pour compenser la pénibilité qui va à l'encontre de la*

prévention et incite à la poursuite de l'exposition comme au non dédommagement ultérieur de leurs conséquences en fin de carrière ou après la cessation d'activité. Tous les droits prévus concernant les aménagements de fin de carrières, cela n'est pas suffisant. En lien avec les dispositions concrètes de prévention de la pénibilité, il faut aussi prévoir un aménagement des carrières, des parcours professionnels, de la formation et la mutualisation de certains métiers plus légers au sein d'une même branche voire sur les territoires, accessibles, sans perte de revenu, aux salariés ayant une première partie de carrière pénible.

4. MESURES DE SOLIDARITE

4.1. Les titulaires de l'Allocation Equivalent Retraite au 31 décembre 2010 continuent à en bénéficier au-delà de 60 ans, en fonction du recul progressif de l'âge minimal de départ en retraite.

➤ *Le texte ne dit rien sur l'éventuelle prolongation de l'AER pour les nouveaux demandeurs ni sur les modalités de financement de cette mesure.*

4.2. Les possibilités de départ anticipé pour handicap sont étendues. Elles concernent non seulement les titulaires d'un taux d'incapacité de 80% mais aussi les personnes reconnues comme travailleurs handicapés.

➤ *Il s'agit d'une extension utile du périmètre des départs anticipés pour handicap, le taux d'incapacité étant restrictif.*

4.3. Pour les salariés victimes de l'amiante, les conditions d'accès au dispositif de cessation d'activité sont modifiées : il faut avoir l'âge de 60 ans moins le tiers de la durée d'activité dans les établissements « amiante », et au minimum 50 ans. L'allocation est versée jusqu'à ce que l'assuré atteigne au minimum l'âge de 60 ans et bénéficie du taux plein par l'âge (à 65 ans à titre dérogatoire), ou par la durée d'assurance (41 ans), auquel cas le départ est possible avant l'âge légal en vigueur.

4.4. L'assurance veuvage est rétablie. Sa gestion est assurée par la Caisse nationale d'assurance vieillesse.

➤ *Il s'agit d'une allocation pour le conjoint survivant, dont le montant est écrêté au-delà d'un seuil de ressources personnelles. Elle avait été mise en extinction progressive par la réforme de 2003 compte-tenu de la suppression, à l'époque, de la condition d'âge pour bénéficier d'une pension de réversion. Cette condition d'âge pour la réversion a été réintroduite par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 (55 ans). En conséquence, il s'avérait indispensable de prévoir un dispositif permettant de prendre en charge le veuvage précoce. Le rétablissement de l'assurance veuvage répond à cette urgence mais ne règle pas la question de la pauvreté qui survient fréquemment dans ces situations, et qui appelle des réponses nouvelles.*

4.6. La majoration pour conjoint à charge dans le régime général est supprimée à compter du 1^{er} janvier 2011. Elle est maintenue pour les bénéficiaires actuels de la mesure.

➤ *Il s'agit d'une prestation versée en sous condition de ressources individuelles du conjoint à charge, indépendamment des ressources globales du foyer, qui concerne 12 000 nouveaux assurés chaque année.*

5. EGALITE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

5.1. Les indemnités journalières maternité versées à compter du 1^{er} janvier 2012 sont assimilées à des salaires dans le calcul des droits à la retraite. La mesure sera prise en charge par le Fonds de Solidarité Vieillesse.

➤ *Les trimestres de congé maternité étaient jusqu'alors validés en durée d'assurance, sans prise en compte des indemnités journalières perçues. Cette disposition permet une meilleure reconnaissance de la maternité, mais son effet positif dans le calcul des pensions est appelé à rester marginal. Elle n'aura aucun caractère rétroactif.*

5.2. Un plan d'action destiné à assurer l'égalité professionnelle doit enrichir, dans les entreprises de plus de 50 salariés, le contenu du rapport annuel sur la situation économique de l'entreprise⁴ ou du rapport de situation comparée des hommes et des femmes⁵. Ce plan doit comporter des indicateurs et objectifs de progression et les actions permettant de les atteindre. **Une pénalité d'un montant maximum de 1% de la masse salariale s'appliquera aux entreprises d'au moins 50 salariés qui ne seraient pas couvertes, au plus tard le 1^{er} janvier 2012 par un accord ou, à défaut d'accord, par un plan d'action** relatif à l'égalité professionnelle. Le montant de la pénalité est fixé en fonction des efforts constatés dans l'entreprise en matière d'égalité professionnelle. Cette sanction pécuniaire est versée au Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV).

➤ *Cette sanction pécuniaire s'apparente, dans ses grandes lignes, à celle prévue pour les entreprises qui ne sont pas couvertes par un accord ou un plan d'action en faveur de l'emploi des seniors. Les limites de ces dispositions tiennent notamment à l'absence de visibilité sur la place réelle du dialogue social. On peut aussi s'interroger sur leur articulation avec la définition, par la négociation, de mesures de résorption des écarts salariaux. De plus, l'affectation des fonds au FSV n'est pas cohérente : ces ressources devraient être destinées à une politique active en direction de l'égalité professionnelle.*

➤ *La réduction des inégalités de pension entre les hommes et les femmes passe par :*

- *une politique volontariste en matière d'égalité professionnelle, se traduisant par des actions concrètes et des résultats constatés, tant en matière d'égalité salariale que de formes d'emploi,*
- *une politique familiale active permettant la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, à travers le développement massif des modes de garde ainsi qu'un congé parental plus court et mieux rémunéré,*
- *une reconfiguration des droits familiaux de retraite en direction des ménages modestes.*

5.3. La surcotation sur la base d'un temps plein pour les salariés à temps réduit entre désormais dans le champ de la négociation annuelle obligatoire concernant les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

5.4. La surcotation sur la base d'un temps plein pour les salariés contraints à travailler à temps réduit relevait du pouvoir discrétionnaire de l'employeur. Ce thème est désormais inclus dans la négociation annuelle obligatoire, ce qui ne doit pas occulter les inégalités qu'une telle approche peut comporter, entre entreprises et entre salariés dans une même situation de temps partiel. C'est un sujet sur lequel il conviendra de revenir dans le cadre de l'agenda social.

⁴ Pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés,

⁵ Pour les entreprises de 300 salariés et plus.

5.5. En cas de divorce, la fixation par le juge du montant de la prestation compensatoire tient compte de la diminution des droits à la retraite liée aux choix professionnels faits pendant la vie commune pour l'éducation des enfants.

➤ *Cette disposition ne concerne que les procédures de divorce,*

6. EMPLOI DES SENIORS

6.1. Une aide est prévue pour les entreprises embauchant en CDI ou CDD d'au moins 6 mois **un demandeur d'emploi** âgé de 55 ans ou plus. L'aide n'est pas versée en cas de licenciement économique sur le poste au cours des 6 mois précédant l'embauche.

➤ *Il s'agit d'une mesure a minima, qui aborde la question de l'emploi des seniors sous l'angle exclusif du coût du travail. L'adaptation des organisations, des rythmes et des temps de travail pour les salariés seniors n'est quasiment pas abordée par la loi. Par ailleurs, pour la CFDT, les exonérations de charges sociales doivent être conditionnées à des objectifs en termes d'emploi.*

6.2. Les employeurs de salariés de plus de 55 ans qui effectuent du tutorat auprès de jeunes de moins de 26 ans embauchés en contrat de professionnalisation peuvent bénéficier d'un financement au titre du développement de la formation professionnelle. Ce financement correspond à la prise en charge d'une partie de la rémunération des salariés seniors.

➤ *Il s'agit d'une mesure potentiellement intéressante mais au périmètre très restreint compte-tenu des conditions à remplir.*

6.3. Les conditions d'accès à la retraite progressive sont modifiées à la marge

- La condition d'âge évolue progressivement au-delà de 60 ans en fonction du recul de l'âge minimal de départ,
- La condition d'exercice d'une activité à titre exclusif est supprimée.

➤ *Cette modification est très insuffisante et ne parviendra pas à rendre plus attractif un dispositif dont les conditions d'accès restent beaucoup trop restrictives, notamment la condition de durée d'assurance de 150 trimestres. La retraite progressive constitue pourtant un dispositif à développer pour faciliter les transitions entre travail et retraite.*

7. EPARGNE RETRAITE

7.1. Une définition générale de l'épargne retraite est donnée par le texte.

➤ *L'ensemble des dispositions concernant l'épargne retraite étaient absentes du texte initial et ont été introduites par voie d'amendement parlementaire sans aucune concertation préalable avec les organisations syndicales. Les dispositions retenues par le texte n'ont pas de cohérence d'ensemble, les avantages fiscaux qui sont octroyés ne font l'objet d'aucune étude d'impact et leur pertinence est discutable. Pour la CFDT, le thème de l'épargne retraite doit faire l'objet d'une délibération sociale avant un débat législatif spécifique.*

7.2. Les droits inscrits sur un compte épargne temps et les jours de repos non soldés, hors compte épargne-temps (dans la limite de 5 jours par an), **peuvent être versés sur un**

Perco (Plan d'épargne pour la retraite collectif) ou un régime de retraite supplémentaire collectif et obligatoire.

➤ *Un des enjeux consiste à éviter le gonflement des comptes épargne temps. Ces extensions des possibilités d'alimentation de dispositifs d'épargne retraite sont donc contestables du point de vue de la conciliation des temps de vie.*

7.3. La moitié des sommes versées au titre de la participation sont versées par défaut sur un Perco déjà existant dans l'entreprise, sauf demande contraire du salarié.

➤ *Ce type d'orientation par défaut d'une partie de la participation relève davantage de la négociation d'accords collectifs que de la loi, compte-tenu de la diversité des réalités professionnelles.*

7.4. L'existence dans l'entreprise d'un dispositif de retraite chapeau pour une partie des salariés implique la mise en place, d'ici le 31 décembre 2012, d'un dispositif d'épargne retraite pour tous les salariés. Il peut s'agir soit d'un Perco soit d'un régime de retraite supplémentaire obligatoire.

➤ *La mise en place d'un dispositif collectif d'épargne retraite pour tous les salariés ne saurait justifier l'existence de retraites chapeau inégalitaires. Pour autant, l'obligation de négocier un régime collectif va plutôt dans le bon sens.*

7.5. Les exonérations fiscales sont étendues aux versements individuels et facultatifs réalisés dans les plans de retraite d'entreprise à cotisations définies et adhésion obligatoire (article 83).

➤ *Il s'agit d'une nouvelle niche fiscale. On peut s'interroger sur la cohérence de cette mesure par rapport aux autres dispositifs d'épargne retraite existants.*

7.6. Les sorties en capital sont autorisées pour les Perp (Plan d'épargne retraite collectif) et les contrats souscrits auprès de la Caisse nationale de prévoyance de la fonction publique (Prefon), dans la limite de 20% des droits.

➤ *Pour le Perp, la mesure consiste à renforcer l'attractivité d'un dispositif individuel d'épargne retraite. Elle ne s'inscrit pas dans la bonne direction.*

8. DROITS DES ASSURES

8.1. Le droit à l'information fait l'objet de plusieurs extensions. Chaque assuré doit, à compter du 1^{er} janvier 2012 :

- recevoir une information générale sur la retraite lors de son entrée dans la vie active,
- pouvoir commander, par voie électronique, un relevé actualisé des droits acquis,
- se voir proposer à partir de 45 ans un entretien de bilan sur ses droits à pension dans les régimes légaux, droits contributifs et éléments de redistribution. Une simulation du montant de pension lui est remise à cette occasion, en fonction de plusieurs hypothèses d'âge de départ à la retraite (à l'âge minimal ou à l'âge du départ sans pénalité).

➤ *La CFDT est favorable au renforcement du droit à l'information des salariés en matière de retraite, afin d'augmenter leur capacité à effectuer des choix éclairés sur la date et le rythme de*

leur cessation d'activité. Le cadre collectif doit permettre d'organiser ces choix individuels. Les simulations de montant de pension en fonction de scénarios de date de fin d'activité seront des outils d'aide à la décision utiles aux assurés sociaux.

8.2. Les retraités qui perçoivent une pension à fréquence trimestrielle (notamment les retraites complémentaires ARRCO et AGIRC) peuvent demander à la **percevoir mensuellement** à compter du 1^{er} janvier 2013. Cette option est irrévocable.

➤ *Il s'agit d'une option utile pour les retraités.*

8.3. Les remboursements des versements de cotisations dans le cadre du rachat de trimestres pour la retraite sont possibles, sur demande, à condition que les versements initiaux aient été réalisés avant le 13 juillet 2010 et que la retraite n'est pas encore liquidée. Les cotisations à rembourser sont calculées sur la base des cotisations versées et revalorisées en fonction de l'indice des prix à la consommation.

➤ *Il s'agit d'une mesure indispensable de protection des droits des salariés ayant effectué un versement volontaire de cotisations pour la retraite qui s'avère inutile compte-tenu du recul des bornes d'âge de départ.*

9. PILOTAGE DU SYSTEME DE RETRAITE

9.1. Un comité de pilotage des régimes de retraites est institué. Composé de représentants de l'Etat, de parlementaires membres du conseil d'orientation des retraites, de représentants des régimes de retraite légalement obligatoires, de représentants des organisations syndicales et du patronat, ses missions sont :

- de rendre un avis annuel sur la situation financière des régimes de retraite,
- de proposer des mesures en cas de « *risque sérieux* » sur la pérennité financière du système,
- d'organiser une « *réflexion nationale* » sur « *les objectifs et les caractéristiques d'une réforme systémique* ». La réflexion devra notamment porter sur les conditions de mise en place d'un régime universel par points ou en comptes notionnels, une plus grande équité entre régimes, les moyens d'une plus grande liberté de choix des assurés sur le moment et les modalités de leur départ en retraite.

➤ *La composition de ce comité de pilotage est proche de celle du conseil d'orientation des retraites. Les missions de ces deux instances se recoupent partiellement, notamment en ce qui concerne le suivi du financement du système de retraite (annuellement pour le comité de pilotage, d'ici 2018 pour le COR). Le texte a beaucoup évolué sur ce point au cours du débat parlementaire et on peut s'interroger sur la cohérence du schéma global de pilotage qui a été retenu. Le comité de pilotage est appelé à jouer un rôle spécifique à la fois de comité d'alerte en cas de dérapage financier et d'organisateur d'une réflexion nationale sur une réforme systémique. Cependant, la compatibilité des deux missions reste à démontrer, l'une consistant à adapter le système existant, l'autre à faire émerger sa refondation. L'ouverture d'un débat citoyen sur une refonte globale du système de retraite, que la CFDT appelle de ses vœux, est un élément positif. Il faut souhaiter que cette mission devienne prioritaire et supplante la perspective de réforme paramétrique en 2018 que le texte de loi porte également en germe.*