



COMPARATIF ⁽¹⁾ENTRE LES PRINCIPAUX ELEMENTS DU PROJET DE LOI GOUVERNEMENTAL RELATIF A LA REFORME DES REGIMES DE RETRAITE DE BASE ET LES POSITIONS ET PROPOSITIONS DE LA CGPME ⁽²⁾

LE PROJET DE LOI GOUVERNEMENTAL

Relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite

1. Porter l'âge légal de droit commun à 62 ans en 2018, en l'augmentant chaque année de 4 mois à partir de la génération 1951, et augmenter parallèlement de deux ans l'âge d'annulation de la décote.

2. Relever l'âge d'ouverture des droits dans la fonction publique et dans les régimes spéciaux :
- relèvement à 62 ans en 2018 pour tous les fonctionnaires dont l'âge d'ouverture des droits est aujourd'hui de 60 ans ;
- relèvement de manière parallèle à l'âge légal de

LES POSITIONS ET PROPOSITIONS DE LA CGPME

• La CGPME considérait que le relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite – actuellement 60 ans – n'était pas l'élément prioritaire de la réforme.

• A ses yeux, la mesure prioritaire consistait en la mise en œuvre d'une nouvelle augmentation progressive de la durée de cotisation (cf. ci-après).

Toutefois, compte tenu de la gravité de la situation que connaissent déjà les régimes de retraite de base, une mesure de relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite était sans doute inéluctable.

Néanmoins, notre Confédération estimait que si une telle mesure était prise, elle ne devait pas entraîner parallèlement un relèvement de l'âge légal nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein - c'est-à-dire sans abattement en cas de trimestres de cotisation manquants -, actuellement 65 ans.

Dès lors, nous regrettons que ce « deuxième âge légal » soit porté (progressivement) à 67 ans.

Toutefois, la CGPME considère comme très positif que le relèvement prévu – 62 ans en 2018 – soit également appliqué aux salariés des fonctions publiques, selon les mêmes modalités progressives (4 mois de relèvement par an).

• S'agissant des régimes spéciaux, nous regrettons que le processus de relèvement de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite n'intervienne qu'à compter de 2017.

⁽¹⁾ au 23 Juin 2010

⁽²⁾ Ce document est un document de synthèse comparative. Il doit être lu concomitamment avec la note de fin Avril 2010 détaillant les propositions de la CGPME communiquée aux organisations adhérentes de la CGPME et qui figure sur le site de la CGPME.



droit commun pour tous les fonctionnaires en «catégorie active» :
passage à 52 ans lorsque l'âge d'ouverture des droits est de 50 ans ;
à 57 ans lorsque l'âge actuel est de 55 ans etc. ;
- relèvement de l'âge d'ouverture des droits dans les régimes spéciaux à compter de 2017, pour tenir compte du calendrier de la mise en œuvre de la réforme de 2008.

Ceci aboutit en effet à maintenir une distorsion entre, d'une part, l'assurance vieillesse du régime général de Sécurité Sociale (secteur privé) et le régime des fonctions publiques et, d'autre part, ces régimes spéciaux.

Durée de cotisation

3. Appliquer le principe d'une augmentation de la durée de cotisation en fonction de l'espérance de vie jusqu'en 2020, conformément à la loi de 2003 :
- en application de ce principe, passage à 41 ans et 1 trimestre pour les générations 1953 et 1954;
- compte-tenu des estimations actuelles de l'INSEE, la durée de cotisations devrait être de 41,5 ans en 2020.

• Dans la logique indiquée précédemment, la CGPME est favorable à la mesure proposée dans le projet de loi gouvernemental qui consiste à prolonger le « dispositif Fillon » (correspondance entre l'espérance de vie et la durée de cotisation) inclus dans la réforme de 2003, ce qui aboutira à porter la durée de cotisation à 41,5 ans en 2020.

• Cependant, comme évoqué plus haut, la CGPME aurait souhaité que l'augmentation de cette durée de cotisation soit plus forte et que celle-ci soit portée progressivement à 42 ans en 2020.

Carrières longues et pénibilité

4. Ne pas demander le même effort à tout le monde, mais au contraire prendre en compte l'usure des salariés, en permettant aux salariés qui ont une vie professionnelle plus dure de partir à la retraite plus tôt que les autres.

• Nous sommes en accord avec la reconduction du dispositif dit « des carrières longues » (qui a fait l'objet d'un « encadrement » pour éviter des dérives financières exagérées) puisque nous avons proposé cette reconduction.

• Nous n'étions pas favorables à l'intégration d'un volet pénibilité dans la réforme car nous considérons et considérons encore :

- d'une part, qu'il s'agissait de deux questions distinctes,

- d'autre part, que prendre en compte la pénibilité dans le calcul des droits à retraite et instaurer par là-même ce qui a été qualifié de « compensation » posait des problèmes techniques quasiment insolubles et risquait d'entraîner des dérives incontrôlables.

4.1 Pour les salariés qui ont commencé avant 18 ans : dans le cadre du dispositif « Carrières longues », départ entre 58 et 60 ans, sous réserve, comme c'est le cas aujourd'hui, d'avoir la durée de cotisation + 2 ans. Au total le dispositif concernera 50 000 personnes en 2011 et 90 000 personnes en 2015.

4.2 Prendre en compte la pénibilité :
- en maintenant la retraite à 60 ans pour les salariés qui, du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée (maladie professionnelle ou accident du travail produisant les mêmes effets) ont une incapacité physique supérieure ou égale à 20 %. 10 000 personnes concernées ;
- en développant la prévention de la pénibilité, pour

De plus, il y aurait un paradoxe à créer un nouveau système de cessation anticipée d'activité alors que le socle de la réforme consiste à augmenter la durée d'activité.



éviter l'usure physique des salariés : mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.

Compte tenu de cette position, nous avons accueilli plutôt favorablement le dispositif relatif à la pénibilité puisqu'il s'agit :

/ d'un dispositif individuel,

/ où « l'altération physique » est effectivement constatée au moment du départ à la retraite,

/ qui ne vise pas à compenser une « altération physique » postérieure à la retraite (risque différé), ce qui aurait été le plus dangereux.

On peut raisonnablement penser que les mises en garde de la CGPME (et d'autres) ont permis d'éviter des mesures très dangereuses pour les entreprises en la matière.

Il est donc fondamental que les dispositions du projet de loi gouvernemental sur ce sujet restent en l'état.

Développer l'emploi des seniors

5. Aide à l'embauche pendant 1 an pour les recrutements de seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans

• Lors du Sommet Social du 10 Mai 2010, Jean-François ROUBAUD avait souhaité, pour favoriser l'embauche de demandeurs d'emploi de 55 ans et plus, la mise en place d'un allègement de charges ciblé.

• Plus précisément, nous avons proposé que soit appliquée au Contrat Initiative Emploi (CIE) une exonération complète de cotisations patronales de Sécurité Sociale quand l'embauche concerne une personne de plus de 55 ans.

Le Gouvernement a répondu à notre attente puisqu'il est prévu dans le projet de loi gouvernemental une aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans équivalente à 14 % du salaire brut (dans la limite du plafond de la Sécurité Sociale), à condition que l'embauche s'effectue dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée de plus de six mois.

6. Renforcer le tutorat entre les seniors et les jeunes pour faciliter la transmission de savoir avant le départ à la retraite.

Cette mesure, qui consiste concrètement, selon le Ministère, à augmenter l'aide versée par les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) au titre de la rémunération des tuteurs seniors **répond aussi à l'une de nos demandes.**



	<p>Elle devrait permettre, toujours selon le Ministère, de doubler l'aide actuelle (345 euros mensuels).</p>
<p><u>Recettes nouvelles et convergence entre le public et le privé</u></p> <p>7. Augmenter les recettes destinées au fonctionnement solidaire des régimes de retraite, pour un montant de 3,7 Md€ en 2011:</p> <ul style="list-style-type: none">- mise en place d'un dispositif de recettes supplémentaires sur les hauts revenus et les revenus du capital :<ul style="list-style-type: none">- création d'un prélèvement de 1 % sur la dernière tranche de l'impôt sur le revenu ; augmentation d'1 point des prélèvements sur les plus-values de cessions mobilières, les plus-values de cessions immobilières et du prélèvement forfaitaire libérateur sur les dividendes et les intérêts.- augmentation des prélèvements sur les stock-options : passage de la contribution de l'employeur de 10 à 14 % ; passage de la contribution du salarié de 2,5 à 8 % ;- augmentation des prélèvements sur les retraites chapeaux :<ul style="list-style-type: none">- prélèvement de l'entreprise désormais appliqué dès le 1er euro de rente versé et non plus à partir de 1 000 € ;- mise en place d'une contribution sociale de 14% pour le bénéficiaire;- suppression de deux niches fiscales : le crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers ; le plafonnement de la quote-part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises ;- taxation au 1er euro des plus-values de cession mobilières, comme c'est le cas pour les prélèvements sociaux, et non plus à partir de 27 000 € ;- calcul annualisé des allègements de charges, pour qu'il s'applique aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année, alors qu'il est aujourd'hui appliqué mois par mois.	<p>Sur ce volet du projet de loi gouvernemental consacré aux « prélèvements nouveaux », il faut d'abord rappeler que depuis la fin des années 1970, l'équilibre du régime général de Sécurité Sociale a été très majoritairement assuré grâce à l'augmentation des recettes :</p> <ul style="list-style-type: none">- En 40 ans, les taux de cotisation ont été doublés.- Par ailleurs, a été créé (en 1993) le Fonds de Solidarité Vieillesse, alimenté par une augmentation de la CSG et un transfert des droits sur les alcools. <ul style="list-style-type: none">• De plus, compte tenu du niveau global des prélèvements obligatoires, tant fiscaux que sociaux, en France, notre Confédération est toujours méfiante à l'idée de prélèvements supplémentaires, même présentés comme temporaires.• S'agissant spécifiquement de l'annualisation de l'allègement général de cotisations patronales de Sécurité Sociale dit « allègement Fillon », annualisation qui va diminuer de 2 Milliards d'euros (sur 21 Milliards d'euros) l'allègement ainsi prévu, elle va pénaliser beaucoup d'entreprises. <p>Toute remise en cause supplémentaire des allègements généraux existants serait une véritable catastrophe pour l'emploi et la compétitivité des entreprises.</p> <p>Enfin, on peut regretter que certaines catégories, comme les retraités, aient été totalement exonérées de l'effort important demandé à la communauté nationale.</p> <p>A cet égard, il eut été sans doute logique, au moins, que le taux de CSG des retraités imposables (actuellement, 6,6 %) soit porté au niveau du taux des actifs (7,5 %).</p>



8. Renforcement de la convergence entre les régimes public et privé :

En complément de l'application dans la Fonction publique et les régimes spéciaux du relèvement de l'âge et de l'augmentation de la durée de cotisation :

- alignement du taux de cotisation du public sur celui du privé (passage de 7,85 à 10,55 %), étalé sur 10 ans ;
- fermeture du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service à compter de 2012. La possibilité de partir au bout de 15 ans pour les parents ayant déjà 3 enfants en 2012 sera préservée ;
- application de la même règle d'obtention du « minimum garanti » que dans le secteur privé. Il faudra désormais, comme c'est déjà le cas dans le secteur privé, que les fonctionnaires aient tous leurs trimestres ou attendent l'âge d'annulation de la décote pour pouvoir bénéficier du minimum garanti.

• **Nous avons demandé que les salariés des fonctions publiques et des régimes spéciaux se voient appliquer, au moins à terme, les mêmes règles que celles du secteur privé** (durée de cotisation, niveau de cotisation, âge légal de départ à la retraite et mode de calcul de la pension).

• **En particulier, nous considérons que la réforme était l'occasion de calculer progressivement la pension de retraite des fonctionnaires et des salariés des régimes spéciaux sur les 25 meilleures années de carrière** (au lieu des 6 derniers mois actuels) ou, au moins, de poser un jalon, par exemple en prévoyant le calcul sur les 10 meilleures années de carrière.

Nous regrettons vivement que ce point n'ait pas été abordé dans la réforme.

Nous considérons comme positif, au titre de la convergence entre le public et le privé, l'alignement du taux de cotisation du « public » sur celui du « privé » (passage de 7,85 % à 10,55 %).

Toutefois, à notre sens, cet alignement est trop étalé dans le temps puisqu'il est prévu sur dix ans.

Etant donné qu'il s'agit d'une importante mesure structurelle, **nous considérons qu'il devrait être appliqué avec la même date butoir que celle prévue pour le recul de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, c'est-à-dire 2018.**

Solidarité

9. Améliorer la couverture des chômeurs non indemnisés, pour tenir compte de la difficulté d'insertion des jeunes sur le marché du travail. Le nombre de trimestres validés par la solidarité lorsqu'une personne est au chômage non indemnisée sera augmenté de 50 % (passage de 4 à 6 trimestres) ;

10. Améliorer les retraites des femmes. Pour que le congé maternité ne fasse plus baisser la pension. L'indemnité journalière perçue pendant le congé maternité sera en effet désormais intégrée dans le salaire de référence pour le calcul de la pension ; sanction pour les entreprises qui ne font pas de diagnostic de situation en matière d'inégalités salariales.



Renforcer la compréhension par tous les Français des règles de retraite

11. Transmettre à tous les nouveaux assurés lorsqu'ils valident leurs premiers trimestres un document d'information sur le système de retraite, en particulier sur les règles d'acquisition des droits à retraite et sur l'impact que peuvent avoir sur ces droits les événements qui affectent le déroulement d'une carrière ;

12. Mettre en place un « point d'étape individuel retraites » à 45 ans pour leur permettre de faire très tôt les bons choix en matière de retraite ;

• **La CGPME avait proposé d'avancer les dates d'information et d'évaluation sur le montant des retraites des salariés. Elle est donc favorable aux mesures proposées, notamment la création d'un « point d'étape individuel retraites » à 45 ans.**

13. Mettre en place un relevé de carrière en ligne couvrant tous les régimes de retraite

Equilibre en 2018

14. L'ensemble des mesures d'augmentation de la durée d'activité et des recettes permettront de remettre les régimes de retraite à l'équilibre en 2018 ;

• **Nous avons proposé que le FRR soit maintenu avec une alimentation financière significative et qu'il intervienne un peu plus tôt que prévu, c'est-à-dire en 2015.**

15. Les déficits accumulés durant cette période seront intégralement transférés à la Caisse d'amortissement de la dette sociale (CADES), qui aura la propriété des actifs et des ressources du Fonds de réserve des retraites. Le FRR restera le gestionnaire de ces actifs et de ces ressources, pour le compte de la CADES ;

Or, dans le projet de loi, l'on constate que le Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR) est quasiment fusionné avec la Caisse d'Amortissement de la Dette Sociale (CADES) qui reçoit notamment les sommes découlant de la CRDS.

Cela signifie que les 34,5 Milliards d'euros d'actifs du FRR vont être utilisés très rapidement (probablement dès 2011) alors qu'initialement il était prévu que le FRR intervienne en 2020 pour lisser les effets démographiques.

Nous regrettons cette utilisation trop rapide.



16. Mettre en place un comité de pilotage des régimes de retraite chargé de suivre des indicateurs essentiels pour le succès de la réforme et l'avenir du système, notamment le taux d'emploi des seniors, la situation financière des régimes et le taux de couverture des engagements financiers.

• Nous sommes favorables à des rencontres périodiques entre le Gouvernement et les partenaires sociaux. Nous considérons qu'il est nécessaire que le Conseil d'Orientation des Retraites soit associé à ces rendez-vous.

Par contre, nous ne sommes pas favorables à la création d'une nouvelle « instance de pilotage » qui viendrait s'ajouter aux structures ou aux institutions déjà existantes.

Troisième étage de retraite
(non inclus dans le projet de loi gouvernemental)

• Le projet de loi ne prévoit aucune disposition concernant la proposition faite par la CGPME consistant à créer un troisième étage de retraite fonctionnant selon le mode de la capitalisation, géré nationalement, par exemple par les partenaires sociaux, sur la base d'une affiliation volontaire des salariés. Nous le regrettons vivement.

En effet, beaucoup de PME, notamment pour des raisons de moyens financiers, n'ont pas la possibilité de mettre en place au profit de leurs salariés des formules déjà existantes, type PERCO ou Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise.

Il aurait donc été intéressant de fixer dans le projet de loi gouvernemental le cadre d'un tel dispositif. *Celui-ci pourrait prévoir :*

- *Les contours de base du système :*

/ niveau de la cotisation minimale des salariés intéressés,

/ possibilités de déduction fiscale des cotisations versées, avec un plafond,

/ règles prudentielles (comme par exemple la part des obligations par rapport aux actions qu'un tel régime devrait respecter...).

- *Par ailleurs, sur le plan institutionnel, on pourrait imaginer que, comme pour l'assurance chômage, l'Etat délègue aux partenaires sociaux, par une disposition légale, la mise en œuvre d'un tel système.*

Au cours des concertations de la rentrée et, si nécessaire, à l'occasion des débats parlementaires, la CGPME réitérera cette proposition.