

N° 53 du 6 octobre 2010

Destinataires :

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

**Retraites : point de situation
avant le débat en séance publique au Sénat**

Au moment où débute le débat au Sénat en séance plénière et où se poursuit l'action intersyndicale, la confédération a souhaité faire le point sur les évolutions du projet de loi du gouvernement tel qu'il a été communiqué le 16 juin dernier (circulaire du 17 juin).

Depuis cette date, il a essentiellement évolué au cours du débat à l'Assemblée nationale sur la base des annonces faites au Conseil des ministres du 8 septembre par le Président de la République, et au lendemain de la journée d'action du 7 septembre (communiqué de presse du 8 septembre ; circulaire du 9 septembre).

Les différentes mobilisations ont permis de faire évoluer le texte. Les avancées obtenues demeurent modestes au regard de nos objectifs et nous restons particulièrement attentifs sur les inégalités que nous dénonçons depuis l'annonce de la réforme.

Au-delà de notre rejet de ce projet de réforme injuste dans le report inacceptable qu'il impose de l'âge légal et du départ en retraite sans décote, et inefficace dans son financement pour pérenniser notre système par répartition, nous continuons à agir pour modifier tout ce qui pourra l'être dans l'intérêt des salariés les plus modestes et les plus fragiles, notamment sur :

- **Carrières longues :** Le dispositif est préservé, étendu aux salariés ayant commencé à travailler à 17 ans mais les conditions de départ sont durcies pour tous, notamment pour ceux qui ont commencé à travailler à 14, 15 et 16 ans. Nous revendiquons un départ en retraite pleine et entière pour tout salarié dès lors que la durée de cotisation d'une carrière complète est atteinte, quel que soit son âge.

- Polypensionnés : Nous avons obtenu la fin des « titulaires sans droit »... Un fonctionnaire ayant au moins deux ans de services¹ peut bénéficier d'une retraite d'un régime de la fonction publique. Nous regrettons cependant une moindre prise en compte des périodes travaillées en tant que contractuels. Nous continuons à revendiquer que les salariés ayant cotisé à plusieurs régimes ne soient pas pénalisés par leur mobilité professionnelle.
- Pénibilité : La prise en compte des trois critères d'exposition aux risques admis au cours de la négociation interprofessionnelle sur la pénibilité (contraintes physiques, environnements de travail nocifs et rythmes de travail atypiques) reste subordonnée à la reconnaissance d'une incapacité à 60 ans. Elle ne répond pas à notre demande de lier départ anticipé et exposition aux risques facteur de réduction de l'espérance de vie. Nous revendiquons la prise en compte de ces expositions à raison d'une année supplémentaire validée pour dix années de nuisance.
- Carrières féminines et périodes de précarité : La CFDT est opposée au déplacement du seuil de 65 ans à 67 ans particulièrement pénalisant pour ceux, et en particulier celles, qui n'ont pas de carrière complète. La CFDT a fait une ouverture en proposant de suspendre cette mesure et de la subordonner à un vote du parlement en 2015 après l'établissement d'un rapport sur la situation des femmes et des précaires.
- Remise à plat du système et réforme systémique : Les propositions sur l'engagement d'un débat dans l'esprit d'un « Grenelle des retraites », tel que nous l'avons demandé, ont été toutes repoussées par le gouvernement et la majorité présidentielle.

L'ensemble de ces sujets peut encore évoluer à partir des amendements qui seront débattus en séance plénière par les sénateurs.

Il est à noter que les articles adoptés par l'Assemblée nationale et non modifiés par le Sénat seront considérés comme définitivement adoptés. Les articles amendés par le Sénat seront soumis à la Commission Mixte Paritaire des deux assemblées. En cas de désaccord, ce sont les articles votés par l'Assemblée nationale qui seront définitivement adoptés.

Le tableau ci-joint liste les points abordés et précise les modifications actées à chaque étape.

¹ Selon l'exposé des motifs de l'amendement adopté.

Thèmes	Texte initial (16 juin 2010)	Assemblée nationale (15 septembre 2010)	Sénat : commission des affaires sociales (29 septembre 2010)
Comité de pilotage des régimes de retraite	La mission du comité de pilotage est de s'assurer la pérennité financière des régimes de retraite, de l'équité du système et du maintien du niveau de vie des retraités.	La composition du comité de pilotage est complétée : il comprend aussi des parlementaires et des représentants des organisations syndicales.	Les missions du comité de pilotage sont recentrées autour d'objectifs financiers. Il joue un rôle d'alerte et de proposition en cas d'écart entre les comptes et les prévisions.
Droit à l'information	Un entretien personnalisé sur les droits dans les régimes obligatoires est proposé aux assurés.	Le point d'étape retraite sera proposé à tous les assurés à partir de 45 ans.	Des simulations de montant prévisionnel de pension à différents âges de départ sont disponibles lors de l'entretien.
Âges de départ à la retraite	L'âge minimal de départ en retraite est reculé de 60 à 62 ans entre 2011 et 2016. L'âge du départ sans pénalité est reculé de 65 à 67 ans entre 2016 et 2021.	Inchangé	Inchangé
Durée d'assurance	Le calcul de la durée d'assurance ouvrant un droit à taux plein est défini chaque année par décret. La durée d'assurance ouvrant un droit à taux plein est allongée d'un trimestre à compter de 2013, soit 41 ans et 1 trimestre.	Inchangé	Inchangé
Allocation Equivalent Retraite	Inexistant	Inexistant	Les possibilités de versement de l'AER sont étendues au-delà de 60 ans, en prenant en compte le recul progressif de l'âge minimal de départ en retraite.
Amiante	Inexistant	Inexistant	Pour les salariés victimes de l'amiante, l'âge d'entrée dans le dispositif de cessation d'activité est calculé en

Thèmes	Texte initial (16 juin 2010)	Assemblée nationale (15 septembre 2010)	Sénat : commission des affaires sociales (29 septembre 2010)
			fonction de l'âge minimal de départ en retraite, dont le recul est pris en compte progressivement.
Départ anticipé pour handicap	Inexistant	Inexistant	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.
Pénibilité	<p>Une traçabilité des expositions aux facteurs de risque professionnel tels que définis par la négociation interprofessionnelle est prévue.</p> <p>La possibilité de départ en retraite à 60 ans est maintenue pour les salariés qui présentent un taux d'incapacité supérieur ou égal à 20% lié à une maladie professionnelle ou un accident du travail.</p> <p>Une contribution financière de la branche Accidents du travail – maladies professionnelles est mise en place pour couvrir les dépenses liées aux départ anticipés.</p>	<p>La possibilité de départ à 60 ans est étendue, sur avis d'une commission pluridisciplinaire, aux salariés qui réunissent les conditions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un taux d'incapacité compris entre 10% et 20%, - une exposition passée à un ou plusieurs facteurs de pénibilité (au sens de la négociation interprofessionnelle) pendant une durée minimale, - un lien direct entre l'incapacité et l'exposition à un ou plusieurs facteurs de risque professionnel. <p>Par ailleurs des accords collectifs de branche peuvent mettre en place des dispositifs expérimentaux d'allègement ou de compensation de la charge de travail des salariés exposés à la pénibilité (temps partiel, tutorat, prime, congés). Ces dispositifs sont co-financés par des fonds dans chaque branche professionnelle et un fonds de soutien relatif à la pénibilité, créé par la loi jusqu'à fin 2013, financé par l'Etat et la branche AT-MP.</p> <p>Une pénalité financière de 1% de la masse salariale est prévue pour les entreprises de plus de 50 salariés qui n'auraient pas conclu d'accord de prévention de la pénibilité au 01/01/2012.</p>	<p>La pénalité de 1% est versée au fonds de soutien relatif à la pénibilité.</p>

Thèmes	Texte initial (16 juin 2010)	Assemblée nationale (15 septembre 2010)	Sénat : commission des affaires sociales (29 septembre 2010)
Polypensionnés	Inexistant	Titulaires sans droit : Pour bénéficier d'une retraite de la fonction publique, la durée minimale de carrière actuellement de 15 ans est réduite à une durée fixée par décret (2 ans selon l'exposé des motifs). Avant le 1 ^{er} octobre 2011, le Gouvernement transmet au Parlement un rapport faisant le point sur la situation des assurés ayant relevé de plusieurs régimes d'assurance vieillesse.	Inchangé
Carrières longues (par voie réglementaire)	Les possibilités de départ anticipé sont reculées à 58, 59 ou 60 ans (au lieu de 56 à 59 ans aujourd'hui). Cela implique un durcissement de fait de la condition de durée d'assurance : - 44 ans (au lieu de 43 ans aujourd'hui) pour les personnes ayant commencé leur activité à 16 ans ou plus tôt, - 43 ans pour les salariés ayant commencé leur activité à 17 ans.	Le durcissement des conditions d'accès à la mesure fait l'objet de précisions. Le recul des bornes d'âge de départ anticipé s'effectuerait de manière progressive, sans application immédiate des règles liées à l'année de naissance.	Inchangé
Maternité	Les indemnités journalières maternité sont prises en compte comme des salaires dans le calcul de la pension, pour les naissances à venir.	Inchangé	Inchangé
Egalité professionnelle	Une pénalité de 1% de la masse salariale est appliquée aux entreprises de plus de 50 salariés en l'absence	Le dispositif de surcotisation pour les salariés à temps partiel entre dans le champ de la négociation d'entreprise sur l'égalité professionnelle.	Inchangé

Thèmes	Texte initial (16 juin 2010)	Assemblée nationale (15 septembre 2010)	Sénat : commission des affaires sociales (29 septembre 2010)
	d'accord d'entreprise concernant l'égalité professionnelle au 01/01/2012.		
Veuvage	Inexistant	L'assurance veuvage est rétablie. Un rapport relatif à la prise en charge du veuvage précoce est remis au parlement avant le 31/12/2011.	Inchangé
Emploi des seniors	Une aide est créée pour les entreprises qui embauchent un salarié de plus de 55 ans sur un contrat de 6 mois minimum.	Inchangé	Inchangé
Départ anticipé pour les fonctionnaires parents de 3 enfants	L'acquisition de droits nouveaux dans le dispositif est fermée à partir du 01/01/2012, Les règles de calcul des pensions sont durcies pour tous les dossiers déposés à compter du 31/12/2010.	Le durcissement des règles de calcul n'est pas applicable aux personnes éloignées au 01/01/2011 de moins de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite.	Inchangé
Minimum garanti	L'attribution du minimum garanti est restreinte aux seuls fonctionnaires réunissant soit une durée d'assurance tous régimes égale à une carrière complète soit l'âge du taux maximum.	Inchangé	Les conditions d'accès durcies au minimum garanti sont applicables au 1 ^{er} janvier 2011.

Thèmes	Texte initial (16 juin 2010)	Assemblée nationale (15 septembre 2010)	Sénat : commission des affaires sociales (29 septembre 2010)
Taux de cotisation des fonctionnaires	Le taux de cotisation à la charge des fonctionnaires est porté de 7,85 % à 10,55 % en 10 ans.	Inchangé	Inchangé
Calcul de la surcote fonction publique	Inexistant	Le mode de calcul de la surcote prend en compte les seules bonifications au titre des enfants et du handicap. Il exclut les bonifications accordées aux professeurs de l'enseignement technique, aux militaires, ou encore pour services civils rendus hors d'Europe. Le seuil maximal de 20 trimestres surcotés est supprimé.	Inchangé
Services de santé au travail	Inexistant	Le texte établit la pluridisciplinarité des services de santé au travail inter-entreprises. Une gouvernance régionale est esquissée à travers des contrats d'objectifs. Un nouvel intervenant en santé au travail est institué par le texte : il s'agit d' « un salarié désigné par l'employeur ». L'organisation des services de santé au travail prévue par le texte s'apparente à un faux paritarisme où les employeurs ont voix prépondérante	La pluridisciplinarité est battue en brèche par la prééminence du médecin L'organisation est modifiée dans le sens d'un paritarisme strict de gestion.
Epargne Retraite	Inexistant	Une obligation d'engager des négociations de branche dans un délai de 2 ans est instituée, en vue de mettre en place un PERCO, un PERE ou un PERP. L'existence dans l'entreprise d'un dispositif de retraite chapeau pour une partie des salariés implique la mise en place d'un dispositif d'épargne retraite collectif pour tous les salariés. Les sommes versées au titre de la participation peuvent alimenter par défaut un PERCO déjà existant dans l'entreprise.	Inchangé

Thèmes	Texte initial <i>(16 juin 2010)</i>	Assemblée nationale <i>(15 septembre 2010)</i>	Sénat : commission des affaires sociales <i>(29 septembre 2010)</i>
		<p>Les exonérations de cotisations pour les versements sur PERCO en provenance d'un compte-épargne temps sont étendues de 10 à 20 jours par an.</p> <p>La possibilité d'alimenter un PERCO par des jours de repos non soldés, hors compte épargne-temps, est créée dans la limite de 5 jours par an.</p> <p>Les sorties en capital sont autorisées pour les PERP.</p> <p>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).</p>	