

Réforme des retraites : le projet gouvernemental passe au crible

Après des semaines d'atermoiement, le projet gouvernemental sur la réforme des retraites est enfin connu et a été présenté au public le 16 juin dernier.

Projet ambitieux s'il en est, puisque, une fois adopté par le Parlement, il est censé combler le déficit des régimes dès 2018.

Pour atteindre cet objectif affiché, le projet de réforme des retraites est construit autour de quatre grands axes :

- augmentation de la durée d'activité
- développement de l'emploi des seniors
- renforcement de l'équité du système par des mesures de recettes ciblées et une plus grande convergence entre le public et le privé
- amélioration des mécanismes de solidarité.

Cette réforme ne sera toutefois pas inscrite dans une seule et même loi. Les mesures phares, telles que le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite, la prise en compte de la pénibilité, le renforcement des systèmes de solidarité et l'alignement de la Fonction publique sur le secteur privé, seront légiférées à la rentrée prochaine. Pour le reste, il faudra attendre la publication des lois de finances et de financement de la sécurité sociale pour 2011 et les décrets d'application qui suivront.

Ce projet relèvera-t-il le défi d'un retour à l'équilibre budgétaire sans mettre à mal les principes de solidarité et de répartition, si chers au cœur des Français ? L'avenir nous le dira.

En attendant, retour sur les points clés d'un projet qui fait débat :

1) Relèvement de l'âge légal de départ à la retraite à 62 ans

Aujourd'hui fixé à 60 ans, l'âge légal de départ à la retraite serait repoussé à 62 ans en 2018.

L'âge auquel l'assuré a droit automatiquement au taux plein de sa retraite suivrait la même progression et serait donc fixé à 67 ans ou, avant 67 ans à condition d'avoir une durée de cotisations de 166 trimestres.

À en croire le gouvernement, la pérennité financière du système de retraite français est principalement menacée par le vieillissement démographique. L'augmentation de l'âge d'ouverture des droits à retraite paraît donc, pour lui, la solution la plus adaptée et la plus juste face au déséquilibre des régimes de retraite.

Ce report serait progressif puisque l'âge augmenterait selon l'année de naissance au rythme de 4 mois par an.

Selon l'exposé des motifs du projet de loi, les assurés nés avant le 1^{er} juillet 1951 ne devraient pas être concernés par l'augmentation de l'âge de départ, même s'ils continuent de travailler après leurs 60 ans.

Classe d'âge	Age légal de départ à la retraite		Taux plein		
	Age	Date de départ	Trimestres d'assurance requis pour le taux plein	Age et date de départ pour une retraite à taux plein automatique	
Nés entre le 1^{er} juillet et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} novembre 2011 et le 1 ^{er} mai 2012	163	65 ans et 4 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} novembre 2016 et le 1 ^{er} mai 2017
1952	60 ans et 8 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} septembre 2012 et le 1 ^{er} septembre 2013	164	65 ans et 8 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} septembre 2017 et le 1 ^{er} septembre 2018
1953	61 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} février 2014 et le 1 ^{er} janvier 2015	165	66 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} février 2019 et le 1 ^{er} janvier 2020
1954	61 ans et 4 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} mai 2015 et le 1 ^{er} mai 2016	165	66 ans et 4 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} mai 2020 et le 1 ^{er} mai 2021
1955	61 ans et 8 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} septembre 2016 et le 1 ^{er} septembre 2017	165	66 ans et 8 mois	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} septembre 2021 et le 1 ^{er} septembre 2022
1956	62 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} février 2018 et le 1 ^{er} janvier 2019	165	67 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} février 2023 et le 1 ^{er} janvier 2024
1957	62 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} février 2019 et le 1 ^{er} janvier 2020	165	67 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) au plus tôt entre le 1 ^{er} février 2024 et le 1 ^{er} janvier 2025
1958 et générations suivantes	62 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) à compter du 1 ^{er} février 2020	166	67 ans	Départ (selon la date d'anniversaire) à compter du 1 ^{er} février 2025

Depuis le 1^{er} janvier 2004, le droit à un départ anticipé avant 60 ans est ouvert au salarié qui a commencé à travailler jeune, sous réserve :

- de justifier d'une durée d'assurance minimale (tous régimes confondus), à savoir la durée d'assurance nécessaire pour l'obtention du taux plein majorée de 8 trimestres ;
- de justifier d'une certaine durée d'assurance ayant donné lieu à cotisations (tous régimes confondus), variable selon son âge à la date d'effet de sa pension et son âge de début d'activité ;
- et de justifier d'un nombre de trimestres validés en début de carrière, avant l'âge de 16 ou 17 ans selon les cas.

Le gouvernement souhaite prolonger et élargir ce dispositif mais en tenant compte de l'allongement de l'espérance de vie.

Ce dispositif serait donc nécessairement modifié. Ces adaptations ne concerneraient que les classes d'âges de 1956 et suivantes.

Pour ces générations, l'âge d'accès au dispositif « longues carrières » serait fixé à 58 ou 59 ans en cas de début d'activité à 14 ou 15 ans et 60 ans en cas de début d'activité professionnelle à 16 ans. Le gouvernement indique que la durée d'assurance minimale requise pour bénéficier de ce départ anticipé ne serait pas modifiée.

D'autre part, le gouvernement aspire à élargir le bénéfice de ce départ anticipé aux assurés ayant débuté leur carrière à 17 ans. Ces assurés pourraient partir à la retraite à 60 ans s'ils remplissent les conditions de durée d'assurance applicable au dispositif.

2) Départ à la retraite à 60 ans à taux plein en cas de pénibilité avérée

Pour être juste, l'augmentation de la durée d'activité ne doit pas être la même pour les salariés qui ont une vie professionnelle plus dure que les autres.

C'est la raison pour laquelle les pouvoirs publics proposent de faire de la pénibilité une composante de la réforme des retraites de 2010. Toutefois, le mécanisme proposé est loin de faire consensus.

• Pénibilité justifiée médicalement et à titre individuel

Aujourd'hui, à moins de remplir les conditions draconiennes des dispositifs de retraite anticipée pour longues carrières et pour handicap lourd, le salarié usé par son travail n'a qu'une seule alternative pour partir à 60 ans avec une pension à taux plein : être reconnu inapte au travail (CSS, art. L. 351-8).

Le projet de loi institue un droit au départ à taux plein avant 62 ans pour « les assurés dont l'état de santé est dégradé à la suite d'expositions à des facteurs de risques professionnels déterminés par décret et liés à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail ».

Il serait accordé de manière individuelle et le salarié devrait justifier d'un taux d'incapacité

égal ou supérieur à 20 % ayant donné lieu à l'attribution d'une rente pour maladie professionnelle (ou pour accident du travail provoquant des troubles de même nature), au moment du départ à la retraite. Le taux d'incapacité permanente serait calculé comme actuellement.

Ce dispositif serait applicable aux pensions prenant effet à compter du 1^{er} juillet 2011.

- **Financement patronal du dispositif**

Le financement de ce dispositif serait assuré par la branche accidents du travail et maladies professionnelles, donc exclusivement par des cotisations patronales.

Quelle forme prendra ce financement ? Une augmentation générale des cotisations ATMP quel que soit le mode de tarification applicable à l'entreprise ? Une modification des paramètres de calcul de la tarification mixte et réelle ?

La contribution due par la branche ATMP serait prise en compte dans les éléments de calcul du taux net de la cotisation accidents du travail. Ces éléments de calcul pourraient être modulés par secteur d'activité dans des conditions déterminées par décret.

- **Renforcement corrélatif de la prévention des situations de pénibilité**

Le départ anticipé pour pénibilité serait complété par un renforcement des mesures de prévention qui pourraient être développées à partir d'un carnet individuel de santé au travail dans lesquels seraient enregistrées les expositions aux facteurs de pénibilité.

Concrètement, un dossier médical en santé au travail, constitué par le médecin du travail, retracerait les informations relatives à l'état de santé du travailleur, aux expositions auxquelles il a été soumis, ainsi que les avis et propositions du médecin du travail.

Une nouvelle obligation déclarative serait imposée à l'employeur : ce dernier devrait, en lien avec le médecin du travail, consigner sur un formulaire les risques auxquels le salarié est exposé et la période au cours de laquelle cette exposition est survenue. Une copie de ce document serait remise au salarié à son départ de l'établissement.

Cette traçabilité des expositions « servirait notamment à vérifier l'exigibilité de la majoration de cotisation dont les employeurs seront redevables au titre de chaque salarié occupant, au-delà d'une durée déterminée, un poste de travail présentant des facteurs de risques professionnels ».

Ces mesures seraient applicables aux expositions prenant effet à compter d'une date fixée par décret et au plus tard le 1^{er} janvier 2012.

** La notion d'inaptitude au travail ne doit pas être confondue avec celle prévue en droit du travail.*

3) Calcul des allègements généraux de charges sociales à partir de la rémunération globale annuelle

Parmi les mesures de financement des régimes de retraite, l'annualisation du calcul des allègements de charges sociales est celle qui risque de coûter le plus cher aux employeurs.

Actuellement le calcul des allègements généraux de charges patronales est appliqué mois par mois.

Le projet de loi prévoit de l'appliquer aux salaires et primes versés par l'employeur sur toute l'année.

En pratique, pour un même niveau de salaire annuel, les employeurs qui échappent à la dégressivité des allègements parce qu'ils versent des primes élevées sur un ou deux mois de l'année, acquitteraient les mêmes cotisations patronales que celles qui rémunèrent leurs salariés sur 12 mois.

Cette mesure devrait concerner la réduction générale des cotisations patronales mais également les réductions de cotisations patronales applicables dans les zones de redynamisation urbaine (ZRU), les zones de revitalisation rurale (ZRR), les zones franches urbaines (ZFU) et dans les bassins d'emploi à redynamiser (BER).

Remarque : cette mesure devrait être présentée par le gouvernement dans le projet de financement de la sécurité sociale pour 2011.

D'après les explications obtenues du ministère du Travail, le montant de l'allègement serait calculé chaque mois en partant du douzième de la rémunération annuelle. Une régularisation en fin d'année serait alors souvent nécessaire.

4) Emploi des seniors : un nouveau dispositif d'aide à l'embauche pour les chômeurs de plus de 55 ans

L'amélioration du taux d'emploi des seniors étant un enjeu majeur en termes de viabilité des régimes de retraite, les pouvoirs publics souhaitent mettre en place une aide à l'embauche des seniors demandeurs d'emploi de plus de 55 ans.

Cette aide à l'embauche devrait être égale à 14 % du salaire brut (dans la limite du plafond de la sécurité sociale). Elle serait accordée pour toute embauche d'un demandeur d'emploi senior de 55 ans ou plus sous contrat à durée indéterminée (CDI) ou contrat à durée déterminée (CDD) d'au moins 6 mois.

Cette mesure est destinée à tenir compte de la plus faible réemployabilité des seniors en cas de chômage : les seniors sont près de deux fois moins nombreux que les autres demandeurs d'emploi à retrouver un emploi après 6 mois de chômage (25 % contre 45 %).

5) Renforcement de la solidarité

Certains mécanismes de solidarité seraient améliorés. L'accent est également mis sur le principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes.

Le gouvernement souhaite compenser plus efficacement l'interruption de carrière liée à la maternité et les périodes de chômage non indemnisé en début de carrière. Il envisage également de sanctionner les entreprises qui n'auront pas fait un diagnostic en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes.

- **Prise en compte des IJSS maternité dans le calcul de la pension**

Si les femmes bénéficient déjà de dispositifs de solidarité au sein des régimes de retraite destinés à compenser les aléas de carrière liés à leur maternité, le gouvernement entend renforcer cette compensation.

Pour les congés de maternité débutant à compter du 1^{er} janvier 2012, les indemnités journalières de sécurité sociale maternité seraient assimilées à du salaire pour le calcul du montant de la pension de vieillesse.

Aujourd'hui, si le trimestre au cours duquel est survenu l'accouchement est validé gratuitement par les régimes de retraite, le congé de maternité impacte toutefois le montant de la pension de la mère.

En effet, les IJSS maternité ne sont pas prises en compte dans le calcul du salaire annuel moyen des 25 meilleures années. Seule la garantie de rémunération éventuellement versée par l'employeur est comptabilisée. En tenant compte des IJSS maternité dans le calcul du salaire annuel moyen, la pension des femmes ne devrait plus être pénalisée par leur congé de maternité.

- **Pénalité en l'absence de diagnostic en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes**

Les entreprises disposant d'un comité d'entreprise sont tenues de lui transmettre, chaque année, des informations sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise. Cette information se fait dans le cadre du rapport de situation comparée (C. trav. art. L. 2323-57) pour les entreprises d'au moins 300 salariés et, pour les entreprises de 50 à moins de 300 salariés, dans le cadre du rapport sur la situation économique de l'entreprise (C. trav. art. L. 2323-47).

Le gouvernement envisage de pénaliser les entreprises d'au moins 300 salariés qui n'auront pas procédé à ce diagnostic, cette sanction prenant la forme d'un prélèvement de 1 % de la masse salariale brute, dès le 1^{er} janvier 2012.

Ces mêmes entreprises auraient jusqu'au 31 décembre 2011 au plus tard, pour organiser, après consultation du CE, la publicité des indicateurs et des objectifs de

progression qui leur ont permis d'analyser la situation comparée des femmes et des hommes et son évolution. À défaut, elles devraient communiquer ces éléments à toute personne qui en fait la demande.

- **Compensation renforcée des périodes de chômage non indemnisé en début de carrière**

Pour tenir compte des difficultés d'accès au premier emploi des jeunes, le gouvernement compte augmenter le nombre de trimestres validés par les régimes de retraite au titre des périodes de chômage non indemnisé. Aujourd'hui, une période de chômage non indemnisé donne droit à validation gratuite de 4 trimestres si l'assuré n'a pas obtenu la validation d'une période de chômage non indemnisé à la suite d'une période de chômage indemnisé, sachant qu'elle n'intervient qu'une seule fois.

Cette validation de début de carrière serait portée à 6 trimestres.

6) Amélioration de l'information des assurés

Afin d'améliorer les connaissances des assurés du système de retraite et de leurs droits à retraite 3 mesures sont prévues dans le projet.

Chaque assuré a droit à une information individuelle de sa future retraite.

Cette information individuelle porte sur les droits à retraite acquis dans le régime général des salariés, dans les régimes complémentaires de l'AGIRC et de l'ARRCO, dans le régime général des salariés agricoles, dans les régimes des travailleurs indépendants (RSI, CNAVPL, CNBF, régimes des non-salariés agricoles), dans les trois fonctions publiques, à l'IRCANTEC et la CRNPAV, dans les régimes spéciaux.

Elle prend la forme de deux documents envoyés à chaque assuré à un âge donné : une estimation indicative globale et un relevé de situation individuelle.

Le gouvernement souhaite encore renforcer ce droit, dès le 1^{er} juillet 2011, en mettant en œuvre trois mesures :

- tous les assurés validant pour la première fois un ou plusieurs trimestres auprès des régimes de retraite légalement obligatoires recevraient un document d'information sur le système des retraites (détail des règles d'acquisition des droits à retraite et impact des événements affectant le déroulement de la carrière, tel que le chômage, la maladie, le temps partiel, etc.).
- à un âge déterminé (vraisemblablement 45 ans) les assurés pourraient, sur demande, bénéficier d'un entretien portant sur les droits à retraite qu'ils ont acquis, sur les dispositifs d'incitation et de prolongation d'activité ainsi que sur

les dispositifs leur permettant d'améliorer le montant futur de leur retraite ;

- les assurés pourraient à tout moment consulter par voie électronique « le relevé de carrière » indiquant le nombre de trimestres validés auprès de l'ensemble des régimes de retraite.

Remarque : le relevé de carrière du régime général des salariés est consultable, depuis 2001, sur le site Internet de la CNAV (<http://www.cnav.fr/>) au moyen d'un code confidentiel.