



EDITORIAL

Le relèvement de deux ans de l'âge de départ à la retraite et de celui du taux plein constitue la mesure phare du projet de loi portant réforme des retraites. Selon le ministre du Travail, cette réforme a pour ambition de permettre un retour à l'équilibre des régimes à l'horizon 2018.

Mais certains économistes s'interrogent : cette logique prend-elle seulement en considération le marché du travail français très fragilisé par la crise économique ?

En effet, depuis deux ans, en dépit de la crise, l'emploi des seniors a progressé (+55 000 seniors) tandis que celui des moins de 50 ans chutait fortement (- 330 000 postes). Cette tendance est le résultat du développement de l'emploi des femmes, mais surtout des mesures prises dans le cadre des précédentes réformes des retraites pour retarder l'âge auquel on peut quitter le marché du travail.

Selon le journaliste de la revue « Alternatives économiques », « il serait faux d'affirmer que tous les emplois supplémentaires occupés par des seniors sont automatiquement des emplois en moins pour les plus jeunes, mais la montée rapide de l'activité des plus de 55 ans pèse manifestement de façon sensible sur un marché du travail très sensibilisé par la crise ». Il s'interroge : « Dans ces conditions est-ce le moment d'aller encore plus loin dans cette direction, en retardant, dès les prochains mois, le moment auquel les salariés âgés auront le droit de partir en retraite ? ».

On peut espérer que du fait de l'entrée en vigueur progressive de la réforme, les effets conjoncturels liés à cette crise mondiale seront dissipés et que l'accès au marché du travail sera plus aisé pour les jeunes. Les derniers chiffres du chômage semblent conforter cette hypothèse.

Tiphaine Garat
Francis Meyer

- Guillaume Duval, « Emploi et retraites : la crise change la donne », *Alternatives Economiques*, juillet-août 2010.
- Voir les résultats de l'enquête *Emploi pour le premier trimestre 2010*, www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14

SOMMAIRE

- P 2** Le chiffre du mois
P 2-7 Les brèves
P 8-12 Rapport d'information déposé par la délégation de l'Assemblée Nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes sur le projet de loi portant réforme des retraites (n° 2760) n° 2762 déposé le 13 juillet 2010 par Mme Marie-Jo Zimmermann
P 13-17 Livre vert de la Commission européenne « Vers des systèmes de retraite adéquates, viables et sûrs en Europe ».

Direction de publication : Francis Meyer
Rédaction : Tiphaine Garat, Francis Meyer

LE CHIFFRE DU MOIS

734 000 départs à la retraite en 2009

Soit une baisse de 10% par rapport au plus haut point atteint en 2007.

Le recul des départs anticipés pour carrière longue, divisé par cinq, explique cette chute (24 300 en 2009 contre 122 120 en 2008 et 115 120 en 2007).

LES BREVES

Projet de loi portant réforme des retraites

Le projet de loi portant réforme des retraites a été adopté le 22 juillet 2010 par la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale. Il avait auparavant été soumis également aux commissions des lois et des finances. Cet examen a donné lieu à l'adoption de plusieurs amendements de la majorité et de l'opposition parmi lesquels:

- l'enrichissement des missions du comité de pilotage des régimes de retraite, qui devra étudier les pistes de convergence entre régimes de retraite ;
- l'obligation pour les entreprises de plus de 50 salariés d'être couvertes par un plan ou un accord sur l'égalité professionnelle, à défaut duquel une pénalité de 1% de la masse salariale devra être acquittée;
- le remboursement des rachats de trimestres inutiles (voir infra)
- le droit de cumuler sans limites de revenus une pension de réversion avec un emploi
- la possibilité à compter de 2012, d'un versement mensuel pour les retraités qui touchent actuellement leurs pensions par trimestre

- le prolongement en 2011 de l'assurance veuvage pour les veufs et veuves de moins de 55 ans

Un volet « épargne retraite » a également été ouvert, autorisant :

- le versement obligatoire sur le plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) d'au moins la moitié des sommes perçues par un salarié au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, sauf avis contraire de l'intéressé,
- la possibilité de verser des jours de repos non pris sur le Perco (en l'absence de compte épargne temps) dans la limite de cinq jours par an (les sommes épargnées à ce titre seraient exonérées de cotisations sociales),
- l'ouverture de négociations de branche sur le Perco au plus tard le 31 décembre 2012

Le projet de loi sera examiné en séance plénière durant deux semaines à compter du 7 septembre, en vue d'une adoption fin octobre. Parallèlement, le gouvernement poursuit ses discussions avec les partenaires sociaux sur trois sujets sur lesquels le texte pourrait évoluer : la pénibilité, les carrières longues et les polypensionnés.

Voir lettre d'information n°34 : « Réforme annoncée des retraites : retour et précisions sur les dispositions de l'avant projet de loi »

Réforme des retraites : le gouvernement propose le remboursement intégral des rachats de trimestres inutiles.

La loi portant réforme des retraites de 2003 permet aux assurés de racheter, dans la limite de 12 trimestres d'assurance, leurs années d'études supérieures ou d'activité incomplète. L'assuré peut le faire soit dans le seul but d'atténuer la décote (rachat dit "taux seul") soit pour atténuer la décote et améliorer sa durée de carrière dans le régime (rachat dit "taux et proratisation").

Ces trimestres rachetés pourraient se révéler inutiles pour certains assurés qui sont touchés par le relèvement de l'âge légal de départ à la retraite prévu à l'article 5 du projet de loi portant réforme des retraites actuellement en débat.

Aussi, afin de ne pas pénaliser les assurés nés à compter du 1er juillet 1951, le gouvernement a présenté un amendement qui leur offre la possibilité de demander le remboursement de leur rachat. Le montant remboursé sera majoré pour tenir compte du temps écoulé entre le paiement du rachat et son remboursement.

La mesure s'appliquera aux seuls rachats versés avant la présentation de l'avant-projet de loi au Conseil des ministres, soit le 13 juillet 2010.

Pénibilité : Accord d'entreprise sur le travail des salariés postés de Rhodia

La direction du groupe Rhodia a signé, le 30 juin 2010, avec quatre organisations syndicales (CGT, CGT-FO, CGC et CFTC) un accord sur le travail des salariés postés.

Parmi les cas de pénibilité, les parties signataires conviennent de traiter en priorité de la pénibilité du travail posté, due au rythme de travail en continu et semi-continu. Pour les autres situations de pénibilité, une nouvelle concertation est prévue au 1er semestre 2011.

L'accord prévoit que par travail posté, il faut entendre "le travail effectué en rythme continu ou semi-continu au sens de l'accord Rhodia du 28 juin 2001 relatif aux changements de rythmes de travail des salariés postés en continu ou en semi-continu".

L'accord comporte deux volets :

- un premier volet axé sur l'amélioration des conditions de travail des salariés postés,
- un volet réparation :
 - o une priorité générale en faveur des salariés postés pour occuper des emplois de jour
 - o la cessation anticipée d'activité des salariés postés d'au moins 58 ans avec 75 % du dernier salaire (la durée de la suspension du contrat de travail est fixée à six mois, pour une durée de travail postée de 22 ans. La durée maximale de deux ans exige d'avoir occupé un travail posté durant 30 ans).

Plus d'informations : <http://www.dialogue-social.fr/fr/accordpenibilite/idcat-37-idsscat-40-idssscat-135-id-1183/penibilite-seniors.html>

Vous trouverez également sur le site d'autres accords de branche et d'entreprise sur la pénibilité.

Coût de la réforme des retraites pour les entreprises

La réforme des retraites envisagée par le gouvernement va entraîner une charge plus importante pour les entreprises, estime **Deloitte Conseil**, qui a présenté, le 6 juillet à la presse, une étude sur les conséquences de ce projet.

Suite au passage progressif de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ à la retraite, le coût des régimes de préretraite devrait augmenter, en fonction de la façon dont les accords collectifs ont été rédigés, estime-t-il.

Il y a également un impact potentiel pour les régimes de prévoyance. Ainsi hors cas de retraite anticipé pour pénibilité, si l'invalidité était prolongée jusqu'à 62 ans, la sinistralité des régimes de prévoyance serait sensiblement alourdie (augmentation des provisions de tous les arrêts en cours).

Autre élément de réforme à prendre en compte : la suppression de l'abattement de 1000 euros pour l'imposition des rentes et l'instauration d'une contribution salariale spécifique de 14% sur les retraites chapeau. Notamment, « cela aura un impact financier fort pour les entreprises qui offrent un régime ouvert à l'ensemble du personnel », beaucoup de rente étant inférieures au tiers du plafond annuel de la sécurité sociale. L'augmentation de la taxation sur les stocks options et les actions gratuites risque en outre d'entraîner des difficultés pour les entreprises de croissance et les PME qui ont fortement recours à ces outils pour rémunérer leurs salariés. Cela risque aussi d'affaiblir l'efficacité des plans d'attribution de stock-options, notamment dans les grands groupes.

(Source : Liaisons sociales, bref social, 8 juillet 2010)

Jurisprudence : la requalification de la mise à la retraite en licenciement nul n'ouvre pas toujours droit au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis (Cass.soc., 30 juin 2010, n°09-41.349 FS+PBR).

En 2006, la Cour de cassation a précisé que la mise à la retraite prononcée alors que les conditions légales ne sont pas réunies s'analyse en un licenciement nul, car fondé uniquement sur l'âge du salarié, et donc discriminatoire (Cass.soc., 21 décembre 2006, n°05-12.816).

Dans un arrêt du 30 juin dernier, la Cour affine sa jurisprudence sur le régime d'indemnisation d'un tel licenciement, en précisant que le salarié, qui ne demande pas sa réintégration, a droit à l'indemnité compensatrice de préavis, sauf si la rupture du contrat a été précédée d'un délai de préavis d'une durée au moins égale à celle du préavis de licenciement. En d'autres termes, si le salarié a effectué un préavis d'une durée équivalente à celle du préavis de licenciement (préavis légal ou, s'il est plus favorable, préavis conventionnel), le salarié ne pourra prétendre à une indemnité compensatrice de préavis, en cas de requalification en licenciement nul.

A contrario, si le préavis effectué avant la mise à la retraite effective est inférieur au préavis applicable en cas de licenciement, le salarié a droit à une indemnité compensatrice pour la part du préavis de licenciement non effectuée.

Plus d'informations : <http://www.dialogue-social.fr/fr/generalites-mise-a-la-retraite/idcat-45-idsscat-139-idsssscat-143-idsssssscat-151-id-1211/cessation-activite-seniors.html>

Retraite des femmes

La Halde va s'auto-saisir de la question de la retraite des femmes, « première victimes de discriminations dans le monde du travail » mais aussi « au moment de la retraite », a indiqué sa présidente. « 76% des bénéficiaires du minimum vieillesse sont des femmes, leur pension moyenne est inférieure de près de 40 % à celle des hommes. Plus on repousse l'âge légal, moins elles ont de chance d'avoir une pension à taux plein », explique Jeannette Bougrab dans une interview aux Echos (8-7). Des mesures de compensation transitoires ne pourraient-elles pas être mises en place ? *Voir infra*

Retraite des autoentrepreneurs

Jusqu'à présent, quel que soit le montant de son chiffre d'affaires, l'autoentrepreneur pouvait valider un trimestre d'assurance vieillesse en étant affilié un an. Cette règle a été révisée par la LFSS pour 2010, et un décret du 24 juin prévoit que l'autoentrepreneur devra réaliser un chiffre d'affaires d'au moins 200 fois le smic horaire pour valider un trimestre.

En d'autres termes, la valeur de 200 fois le smic horaire au 1^{er} janvier de l'année considérée (1 772 € au 1^{er} janvier 2010) correspond au montant du revenu minimal à réaliser par l'autoentrepreneur pour valider un trimestre de retraite.

Déficit du régime général de retraite

Des données précises concernant le déficit du régime général de retraite ont été publiées dans l'avis de la Commission des Finances de l'Assemblée nationale sur le projet de loi. L'ensemble des mesures devrait ainsi permettre de réduire le déficit du régime général de retraite « de manière drastique, puisqu'il passerait, à l'horizon 2020, de 18,8 milliards d'euros avant réforme à moins de 4 milliards après réforme », indique l'avis. Le déficit ne serait donc pas résorbé intégralement. L'équilibre global du système ne serait atteint qu'en additionnant les excédents de la CNARCL, qui gère les pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (3 milliards) et les montants supposés des régimes Agirc-Arrco (plus de 2 milliards).

Source : liaisons sociales, bref social n°15666

Retraite anticipée des salariés exposés à l'amiante

Dans le cadre de la réforme des retraites, l'Association nationale des victimes de l'amiante (Andeva) s'est inquiétée, dans une lettre ouverte à Nicolas Sarkozy, d'une possible restriction du droit à une retraite anticipée pour les salariés exposés à l'amiante. Le 23 juillet, lors d'un déplacement sur les chantiers navals de Saint-Nazaire, le chef de l'Etat a déclaré que la réforme des retraites n'engendrerait aucun changement pour les travailleurs « touchés par l'amiante ». Il a toutefois annoncé des discussions concernant les personnes « exposées, mais qui n'ont pas été touchées ». Pour l'Andeva, « opérer une telle distinction reviendrait à remettre en cause le fondement même de l'Acaata » (allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante). Les propos présidentiel « ont provoqué une vive inquiétude parmi les salariés qui ont été exposés à ce matériau cancérigène ».

Source : Liaisons sociales, bref social n°15667.

Seulement 20% des mesures de la LFSS 2010 sont entrées en application

Dans un rapport d'information sur la mise en application de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2010, publié le 9 juillet, la commission des Affaires sociales de l'assemblée nationale déplore la lenteur de la mise en application de la LFSS pour 2010.

Concernant la branche vieillesse, la commission note que sept des neuf articles nécessaires à l'application des dispositions adoptées sont « en phase finale d'élaboration ».

Restent ainsi à publier :

- ❖ Le décret réformant la majoration de durée d'assurance pour enfants. Une circulaire de la Cnav est toutefois venue apporter des précisions, dans l'attente de cette publication
- ❖ Le décret interdisant le cumul de l'assurance vieillesse des parents au foyer et de la majoration de la durée d'assurance dans la fonction publique. Les difficultés de mise en œuvre apparues lors de son élaboration « pourraient rendre nécessaire une modification de l'article » de loi
- ❖ Les décrets nécessaires à la mise en œuvre d'un aménagement des dispositifs d'assurance volontaire vieillesse qui prendra effet pour les demandes d'adhésion et de rachat déposées à partir du 1^{er} janvier 2011.

Lancement du plan santé au travail 2010-2014

Eric Woerth, ministre du travail a lancé officiellement, le 12 juillet, le plan santé au travail 2010-2014. Rappelons que ce plan a été présenté au conseil d'orientation sur les conditions de travail les 15 janvier et 11 mai derniers.

Concernant les seniors, le plan prévoit notamment de suivre les accords d'entreprises et de branche et les plans d'actions sur le sujet pour enrichir leur contenu en mettant l'accent sur l'embauche. Il préconise également de systématiser le recours à une visite de pré reprise auprès du médecin du travail. Enfin, il souhaite développer des actions de maintien en emploi, de prévention de l'usure professionnelle et de réorientation professionnelle.

Etude-DARES : les entrées en dispense de recherche d'emploi baissent fortement en 2008 et 2009 (DARES, Analyses n°045, juillet 2010).

En 2009, 77 000 demandeurs d'emploi sont entrés en dispense de recherche d'emploi (DRE), après 110 000 en 2008 et 150 000 en 2007, soit un recul de près de 50 % en deux ans.

Pour la DARES, ce repli des entrées en dispense de recherche d'emploi s'explique en partie **par l'intensification de l'accompagnement vers l'emploi des demandeurs d'emploi seniors à partir de 2008 et de resserrement progressif des conditions d'accès à la DRE à partir de 2009.**

L'étude montre également que fin 2009, environ 324 000 personnes indemnisées bénéficiaient d'une DRE en France métropolitaine, soit une baisse de 8 % en un an.

Avec le raccourcissement progressif des durées d'indemnisation par l'assurance chômage des demandeurs d'emploi seniors, la part des dispensés de recherche indemnisés par le régime de solidarité n'a cessé, relève l'étude, de s'accroître : 48,4 % des DRE indemnisés perçoivent l'allocation de solidarité spécifique (ASS) ou l'allocation équivalent retraite (AER) fin 2009, contre 33,7 % fin 2005.



**Rapport d'information déposé par la délégation de
l'Assemblée Nationale aux droits des femmes et
à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes
sur le projet de loi portant réforme des retraites (n° 2760) n° 2762
déposé le 13 juillet 2010 par Mme Marie-Jo Zimmermann**

INTRODUCTION

I.– LA SITUATION DES FEMMES RETRAITÉES : DES INÉGALITÉS FORTES QUI NÉCESSITENT DES CORRECTIFS

- A.** Les écarts entre les hommes et les femmes se creusent au moment de la retraite
- B.** La grande disparité des pensions versées aux femmes et l'évolution de la conjugalité

II.– LE RAPPROCHEMENT DES DURÉES D'ASSURANCE EST INSUFFISANT À RÉDUIRE LES ÉCARTS DE PENSION

- A.** Le rapprochement des durées d'assurance...

- 1. Les évolutions constatées sur les cotisants
- 2. Les projections en termes de durée d'assurance

- B.** ...Ne suffit pas à rétablir l'égalité car des facteurs contrecarrent cette évolution

- 1. La dégradation de la qualité de l'emploi
- 2. La persistance des écarts salariaux
- 3. La compensation incomplète opérée par les droits familiaux

- C.** ...Comme le montrent les projections des niveaux de pension

III.– LE PROJET DE LOI DE RÉFORME DES RETRAITES ET SON IMPACT SUR LES PENSIONS SERVIES AUX FEMMES

- A.** Les dispositions concernant plus spécifiquement les retraites des femmes

- 1. Les missions du Comité de pilotage des organismes de retraite (article 1^{er})
- 2. La meilleure prise en compte pour les droits à la retraite du congé de maternité (article 30)
- 3. La sanction des entreprises pour défaut d'élaboration du Rapport de situation comparée (article 31)
 - a) *Le bilan de la persistance des inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes et des carences collectives*
 - b) *La seule sanction du défaut de rapport de situation comparée n'est pas suffisamment efficace*
- 4. La suppression du départ anticipé pour les fonctionnaires ayant eu trois enfants (article 23)
 - a) *Les bénéficiaires du départ anticipé dans la fonction publique*
 - b) *La suppression du dispositif et le régime transitoire*

- B.** Les autres dispositions du projet de loi qui se répercuteront sur les pensions des femmes

- 1. L'indispensable mesure de l'impact de la réforme sur les pensions servies aux femmes
- 2. Ce sont les femmes qui vont devoir travailler jusqu'à 67 ans ou qui partiront avec des retraites incomplètes
 - a) *Le recul de l'âge du taux plein à 67 ans pénalise les femmes (article 6)*
 - b) *Le relèvement de l'âge dans la fonction publique et l'alignement des règles applicables pour le minimum garanti (articles 11, 12 et 24)*
- 3. La problématique de la prise en compte de la pénibilité au travail
 - a) *Le maintien du départ à 60 ans pour les assurés à l'état de santé dégradé (article 26)*
 - b) *Le suivi des expositions de salariés aux facteurs de risques professionnels (article 25)*

III.– LES POINTS NON RÉGLÉS PAR LE PROJET DE LOI

- A.** Les conséquences du temps partiel sur les retraites

- 1. Temps partiel et salaire de référence
- 2. Temps partiel ne permettant pas la validation de trimestres
- 3. Des correctifs indispensables pour anticiper des effets majeurs
 - a) *Relancer la négociation sur la surcotisation à l'assurance vieillesse qui reste une pratique marginale, voire totalement ignorée*
 - b) *Prendre en compte les temps très partiels*

- B.** La réversion, l'assurance veuvage et le veuvage précoce

- 1. La pérennisation de l'assurance veuvage

- | |
|---|
| 2. L'emploi des seniors et la réversion
3. Le partage des droits à la retraite |
|---|

Extraits

En 2004, le montant moyen des retraites perçues par les femmes a été de 38 % inférieur à celui des hommes, ou, pour le dire autrement, **les femmes ont perçu un montant moyen de retraite égal à 62 % de celui des hommes** (1020 euros contre 1636 euros).

Les avantages de droits directs acquis par les femmes ne représentaient encore, en 2008, que 58 % de ceux des hommes (soit une retraite moyenne de droit direct de 825 euros mensuels contre 1426 euros pour les hommes)

Même en tenant compte des droits dérivés et des mécanismes de compensation que constituent les droits familiaux et conjugaux, les retraites servies aux femmes restent, en moyenne, inférieures à celles des hommes.

Les travaux du Conseil d'orientation des retraites (COR) ont montré que, en 2004, près de **la moitié des femmes avaient une retraite inférieure à 900 euros, contre 20 % des hommes.**

Madame Danielle Karniewitz : « *Les femmes, qui perçoivent les plus faibles salaires, bénéficient des dispositifs de solidarité, mais ceux-ci ne garantissent que des minima. Les femmes restent les premières victimes de la situation actuelle, d'autant qu'elles pâtissent de certaines évolutions sociologiques. De plus en plus de couples se séparent au moment de la retraite, ce qui place de nombreuses femmes dans des situations très difficiles. Et pourtant, le niveau de leur retraite n'est pas du tout au coeur du rendez-vous retraite 2010* »

1 - LE RAPPROCHEMENT DES DURÉES D'ASSURANCE EST INSUFFISANT À RÉDUIRE LES ÉCARTS DE PENSION

On constate une **convergence progressive des durées d'assurance** qui s'explique par le fait que les femmes ont des carrières de plus en plus complètes au fil des générations, mais cela ne suffira pas à rétablir l'égalité car des facteurs contrecarrent cette évolution :

Comme l'a indiqué à la Délégation, **M. Jean-Michel Hourriez**, responsable des études au COR : « *La progression du travail à temps partiel et le chômage sont venus annuler les effets de la hausse du taux d'activité féminin. Si l'activité féminine progresse régulièrement, celle du taux en équivalent temps plein (ETP) stagne à partir de la génération 1955* ».

Par ailleurs, on note :

- **La persistance des écarts salariaux** : depuis les années quatre-vingt dix, les écarts salariaux ne diminuent plus. Ils s'établissent toujours autour de 19 % en moyenne et sont encore plus marqués pour les femmes cadres qui perçoivent, en moyenne, un revenu de 23 % inférieur à celui de leurs homologues masculins dans le secteur privé.
- **La compensation insuffisante opérée par les droits familiaux** : en 2004, les femmes sans enfant ou avec un seul enfant touchaient une pension supérieure de plus de 25 % à la moyenne des pensions servies aux femmes (plus de 1000 euros par mois contre 825 euros en moyenne) alors que les femmes ayant eu trois enfants percevaient une

pension de 15 % inférieure à cette moyenne.

M. Dominique Libault, directeur de la sécurité sociale, a indiqué à la Délégation : « *Il est clair que de grandes disparités existent entre hommes et femmes en termes de retraites, que ces écarts existent depuis des générations et qu'ils ne se résorbent que très lentement comme les projections le font apparaître. Au fil du temps, ces écarts de pensions vont être de moins en moins liés à des différences de durées de cotisation car de plus en plus de femmes auront des carrières complètes, mais ils subsisteront en raison des profils de carrière des femmes et des inégalités salariales* ».

2 - LE PROJET DE LOI DE RÉFORME DES RETRAITES ET SON IMPACT SUR LES PENSIONS SERVIES AUX FEMMES

LES DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX FEMMES

a) La meilleure prise en compte pour les droits à la retraite du congé de maternité (article 30)

- **Les périodes de congé de maternité seront**, au regard des droits à la retraite, des **périodes dites « assimilées »**, c'est-à-dire qu'elles ouvrent droit à la validation de trimestres de la même façon que si la personne avait été en activité.

b) La sanction des entreprises pour défaut d'élaboration du Rapport de situation comparée (article 31)

- **5 % seulement des 1082 accords de branche signés en 2008 et 5,2 % des accords d'entreprise abordent la question de l'égalité professionnelle.**
- **plus de la moitié des entreprises n'ont pas élaboré de rapport de situation comparée.**

Le I de l'article 31 du projet de loi fixe en conséquence une sanction assise sur la masse salariale brute de l'entreprise en cas de défaut d'élaboration du rapport de situation comparée et le paragraphe III de cet article assortit cette sanction d'une obligation de transparence de l'employeur.

La Délégation considère comme tout à fait **insuffisant le dispositif prévu par l'article 31** et préconise de substituer à la sanction du défaut de rapport de situation comparée, **une sanction applicable aux entreprises non couvertes par un accord sur l'égalité professionnelle ou, à défaut d'accord, par un plan unilatéral de réduction des inégalités.**

Par ailleurs le dispositif proposé comporte des limites importantes. En effet, **il ne serait applicable qu'aux entreprises de plus de 300 salariés** qui sont seules soumises à l'obligation d'établir le document spécifique sur ce sujet tel que prévu à l'article L. 2323-57 du code du travail.

c) La suppression du départ anticipé pour les fonctionnaires ayant eu trois enfants (article 23)

Les fonctionnaires peuvent prendre leur retraite sans condition d'âge, dès lors qu'ils justifient de quinze ans de services et sont parents de trois enfants, ou bien ont élevé trois enfants pendant neuf ans. L'article 23 vise à supprimer cette possibilité de départ anticipé et met en place un régime transitoire applicable au 1er janvier 2011.

Le régime transitoire prévu avant la suppression de ce dispositif va s'appliquer au 31 janvier 2011 (et non comme initialement envisagé au 13 juillet 2010, date du dépôt du projet de loi) et est très rigoureux puisqu'il est prévu que ce sont les règles en vigueur au moment de la demande qui seront applicables. De fait, pour les raisons qui viennent d'être exposées, la possibilité concrète du départ anticipé n'existe pratiquement plus.

C'est pourquoi, la Délégation considère que pendant le régime transitoire ouvert avant la suppression de la possibilité de départ anticipé pour les fonctionnaires parents de trois enfants et ayant au moins quinze ans de service, la non-application de la décote devrait rester la règle.

LES AUTRES DISPOSITIONS DU PROJET DE LOI QUI SE RÉPERCUTERONT SUR LES PENSIONS DES FEMMES

a) Parmi les mesures du projet de loi dont l'impact sur les pensions des femmes doit être évalué avec précision figurent :

- les articles qui relèvent de deux ans l'âge légal de départ à la retraite et l'âge du taux plein pour le régime général ;
- les articles mettant en œuvre le relèvement de l'âge de la retraite pour le régime spécial de la fonction publique ;
- l'article 24 qui fait converger les règles applicables au minimum garanti dans la fonction publique sur celles du régime général
- les articles 25 et 26 qui visent à prendre en compte la pénibilité au travail pour la retraite.

b) Ce sont essentiellement les femmes qui vont devoir travailler jusqu'à 67 ans ou qui partiront avec des retraites incomplètes

Ceci tient au fait que les femmes, dans la mesure où elles ont des carrières plus courtes que les hommes, sont contraintes de liquider plus tard leurs droits afin d'éviter une diminution du montant de leur retraite. En effet, dans le régime général, le montant de la retraite proportionnel au nombre de trimestres validés est, **en cas de carrière incomplète, amputé d'une décote si le départ a lieu avant 65 ans.**

La Délégation considère donc que le report de 65 à 67 ans de l'âge auquel le bénéficiaire d'une retraite à taux plein est ouvert affectera particulièrement les femmes qui ont déjà des retraites inférieures aux hommes et qu'il conviendrait donc de maintenir à 65 ans l'âge du taux plein.

c) Le relèvement de l'âge dans la fonction publique et l'alignement des règles applicables pour le minimum garanti (articles 5, 11 et 24)

Le projet de loi de réforme des retraites prévoit de faire évoluer progressivement l'âge légal de départ à la retraite dans le régime spécial de la fonction publique parallèlement à celui fixé pour le régime général (article 5).

La limite d'âge des personnels sédentaires de la fonction publique sera ainsi portée de 65 à 67 ans, la limite d'âge constituant pour ceux-ci l'âge d'annulation de la décote (article 11).

Dès lors qu'une condition de durée d'assurance sera requise, une évaluation de l'impact de cette mesure sur le niveau des pensions, et, en particulier, sur le niveau des pensions servies aux femmes est cependant indispensable puisque, en moyenne, la durée de la carrière des femmes fonctionnaires est de huit trimestres plus courte que celle des hommes .

d) La problématique de la prise en compte de la pénibilité au travail

La Délégation considère que l'appréciation des risques professionnels qui va servir de support à la prévention de la pénibilité **doit couvrir des risques qui, de fait, affectent également les femmes au travail**, même si ces facteurs de pénibilité sont au premier abord moins visibles et doit **déboucher sur des mesures de prévention effectives**.



Livre vert de la Commission européenne « Vers des systèmes de retraite adéquates, viables et sûrs en Europe ».

La Commission européenne a lancé, le 7 juillet 2010, un important débat public sur les grands défis auxquels les systèmes de retraite doivent faire face et sur la manière dont l'UE peut aider les Etats membres à assurer dans la durée des retraites adéquates, viables et sûrs.

A l'appui de cette démarche, la Commission a publié un livre vert qui dresse plusieurs pistes d'évolution possibles, tout en se posant, d'une manière globale, la question de la nécessité d'une amélioration de la gouvernance de la politique des retraites au niveau de l'UE. Il adopte une approche englobant les aspects économiques, sociaux et financiers, et reconnaît les liens et les synergies entre la question des retraites et la stratégie globale « Europe 2020 » pour une croissance intelligente, durable et inclusive. La stratégie « Europe 2020 » met l'accent sur des emplois plus nombreux et de meilleure qualité ainsi que sur les transitions positives ; or, ces deux aspects sont essentiels pour permettre aux travailleurs de constituer des droits à pension.

Dans un premier temps elle invite toutes les parties intéressées à répondre aux questions posées dans le livre vert sur les pensions et à formuler toute observation avant le 15 novembre 2010 (<http://ec.europa.eu/yourvoice/ipm/forms/dispatch?form=pensions>).

Pour chaque question, un espace libre (maximum 2 000 caractères + 2000 caractères pour les commentaires) est prévu. Veuillez noter que les contributions reçues seront publiées sur l'internet avec la mention de l'identité de leur auteur, sauf si celui-ci s'oppose à la publication des données à caractère personnel au motif qu'elle porterait préjudice à ses intérêts légitimes.

Cette consultation permettra à toutes les parties intéressées de donner leurs avis sur la manière dont l'UE peut contribuer à garantir la viabilité et assurer l'adéquation des retraites. Des changements législatifs pourront être proposés à un stade ultérieur.

❖ Objectifs primordiaux : assurer l'adéquation des retraites et garantir leur viabilité

La commission rappelle que « garantir un revenu de retraite adéquat est la raison d'être des systèmes de retraite et relève d'une solidarité intergénérationnelle et intergénérationnelle fondamentale ». Dans ce sens, la commission encourage à poursuivre la modernisation des systèmes de retraite. Comme les taux de remplacement garantis par les retraites publiques vont diminuer dans la plupart des cas, il importe d'offrir suffisamment de possibilités de constitution de droits complémentaires, par exemple, en permettant aux citoyens de travailler plus longtemps et en facilitant l'accès aux régimes de retraite complémentaire. Il s'agit également d'envisager l'assimilation à des périodes d'assurance des périodes de chômage, des périodes de maladie et des périodes consacrées aux responsabilités familiales ainsi que de l'absence de couverture des groupes vulnérables tels que les travailleurs sous contrat de courte

durée et les travailleurs atypiques. Remédier à ces situations va indubitablement soulever des questions quant au financement des mesures à prendre.

Concernant les mesures en faveur de la viabilité des systèmes, la commission considère qu'il convient d'adopter d'urgence des mesures supplémentaires pour donner un caractère plus durable aux systèmes et concourir ainsi à la viabilité des finances publiques à long terme.

Comment l'Union européenne peut-elle aider les Etats membres à rendre leurs systèmes de retraite plus adéquates ? L'UE devrait-elle mieux définir ce qu'implique un revenu de retraite adéquat ?

Le cadre pour les retraites qui existe actuellement au niveau de l'UE est-il suffisant pour garantir la viabilité des finances publiques ?

❖ Parvenir à un équilibre durable entre la durée de la vie professionnelle et la durée de la retraite

A l'heure actuelle, la retraite représente en général un tiers de la vie adulte et cette proportion augmentera de manière significative en même temps que l'espérance de vie, à moins que la durée de la vie active ne soit aussi prolongée et que les citoyens ne prennent leur retraite plus tard. Mais cette situation est en porte à faux d'une part avec le fait que moins de 50% des citoyens travaillent encore à l'âge de 60 ans et d'autre part avec l'objectif fixé par la stratégie 2020 en matière de taux d'emploi. Pour la commission « veiller à ce que le temps passé à la retraite ne continue pas à augmenter par rapport à la durée de la vie active concourrait à l'adéquation et à la viabilité des systèmes de retraite ». Se basant sur les réformes prises par beaucoup d'Etats membres, elle considère que « revoir à la hausse l'âge d'admissibilité à une pension complète » constitue « un signal important pour les travailleurs et les employeurs, qui les pousse à viser un âge effectif de départ à la retraite plus élevé ». Cette politique devrait, selon elle, être systématiquement complétée par des mesures substantielles visant à maintenir l'employabilité des travailleurs tout au long de leur vie active en leur offrant des possibilités appropriées de recyclage. Les nouveaux services et technologies qui permettent de flexibiliser les modalités de travail, par exemple le télétravail peuvent être utilisés.

D'ailleurs, la commission rappelle la préparation de l'Année européenne du vieillissement actif (2012) qui devra encourager les Etats membres, les partenaires sociaux et d'autres parties concernées à créer de meilleures occasions de participation des travailleurs âgés au marché du travail et de meilleures conditions de travail pour ces citoyens.

Comment parvenir à relever l'âge effectif de départ à la retraite et comment l'augmentation de l'âge ouvrant droit aux prestations de retraite pourrait-elle y contribuer ? Faut-il introduire dans les systèmes de retraite des mécanismes d'ajustement automatique à l'évolution démographique en vue d'équilibrer le temps passé au travail et le temps passé à la retraite ? Quel rôle l'UE pourrait-elle jouer à cet égard ?

Comment la stratégie « Europe 2020 » pourrait-elle être utilisée pour promouvoir l'allongement de la vie active ainsi que ses avantages pour les entreprises et lutter contre la discrimination liée à l'âge sur le marché au travail ?

❖ **Lever les obstacles à la mobilité dans l'UE**

Selon la Commission, ces obstacles résultent souvent de différences de réglementation et d'incertitudes juridiques, comme la définition peu claire de l'activité transfrontalière, d'un manque d'harmonisation de la réglementation prudentielle et de l'interaction complexe entre la réglementation européenne et le droit national. Pour lever ces obstacles, il sera peut-être nécessaire de réviser la directive sur les institutions de retraite professionnelle, de renforcer la convergence en matière de surveillance et de rendre les différences nationales plus transparentes. Il conviendra en outre d'aborder divers aspects de la conservation ainsi que de la gouvernance des fonds de pension.

Par ailleurs, depuis une cinquantaine d'année la réglementation européenne protège les droits à pension des citoyens européens qui se déplacent dans l'UE ainsi que ceux des membres de leur famille. Les règlements se limitent toutefois aux régimes légaux et professionnels de retraite, dans lesquels les droits reposent sur la législation. La commission s'interroge : les récentes réformes nationales nécessitent-elle un élargissement vers les pensions complémentaires dans les Etats membre et entre ceux-ci ?

Comment conviendrait-il de modifier la directive sur les institutions de retraite professionnelle pour améliorer les conditions d'exercice de l'activité transfrontalière ?

*Quels devraient être les régimes concernés par des mesures prises par l'union européenne pour lever les obstacles à la mobilité ?
L'union devrait-elle se pencher à nouveau sur la question des transferts ou des normes minimales en matière d'acquisition et de maintien de tous les types de droits à pension ainsi qu'un service de suivi de l'évolution de ces droits ?*

❖ **Des retraites plus sûres et plus transparentes, assorties d'une sensibilisation accrue et d'une meilleure information**

La sécurité des retraites est importante aux fins de leur adéquation. L'évolution disparate des systèmes de retraite des Etats membres et le glissement vers des régimes à cotisations définies soulèvent de nouvelles questions stratégiques.

La législation européenne actuelle doit-elle faire l'objet d'une révision qui garantisse une réglementation et une supervision cohérentes des régimes de retraite par capitalisation (c'est-à-dire financés par un

fonds d'actifs) et de leurs produits ? Si oui, quels sont les éléments à revoir ?

Comment la réglementation européenne ou un code de bonnes pratiques pourraient-ils aider les états membres à aboutir à un meilleur équilibre entre les risques, la sécurité et l'accessibilité financière pour les épargnants et pour les institutions de retraite ?

Quelles devraient être les caractéristiques d'un régime de solvabilité équivalent pour les fonds de pension ?

La protection prévue par la législation européenne en cas d'insolvabilité de l'entreprise d'affiliation devrait-elle être renforcée ? Si oui, comment ?

Y a-t-il lieu de moderniser les exigences minimales actuelles concernant les informations à fournir sur les produits de retraite (comparabilité, normalisation, clarté...) ?

L'UE devrait-elle élaborer une stratégie commune relative aux options par défaut en matière de participation et de choix de placement ?

❖ Améliorer la gouvernance de la politique des retraites au niveau de l'Union européenne

La Commission rappelle que la politique des retraites est une préoccupation commune des autorités publiques, des partenaires sociaux, du secteur et de la société civile aux niveaux national et européen. Une plateforme commune qui permettrait de suivre tous les aspects de la politique et de la réglementation des retraites de manière intégrée et de réunir toutes les parties prenantes pourrait contribuer à l'obtention et au maintien de retraites adéquats, viables et sûres.

Le cadre de la coordination stratégique au niveau de l'UE devrait-il être renforcé ? Si oui, quels éléments devraient être renforcés pour améliorer la conception et l'application de la politique des retraites selon une approche intégrée ? La création d'une plateforme de suivi intégré de l'ensemble des aspects de la politique des retraites constituerait-elle un élément de solution ?

Glossaire

Régimes à cotisations définies : régimes de retraite dans lesquels le niveau de cotisations, et non celui des prestations finales, est prédéfini : aucune promesse n'est faite concernant la retraite qui sera versée. Les régimes à cotisation définies peuvent être publics, professionnels ou individuels : les cotisations peuvent être versées par

<p>le particulier, l'employeur et/ou l'Etat, selon les règles du régime. Le niveau de la retraite dépend des résultats de la stratégie de placement choisie et du montant des cotisations. Chaque affilié supporte donc le risque de placement et prend souvent ses propres décisions concernant la manière d'atténuer ce risque.</p>
<p>Régimes à prestations définies : régimes de retraite dans lesquels les droits constitués sont liés aux revenus et à la carrière professionnelle (les prestations de retraite future sont prédéfinies et promises à l'affilié). C'est normalement l'entreprise d'affiliation qui supporte le risque de placement et souvent, le risque lié à la longévité : si les hypothèses concernant les rendements ou l'espérance de vie ne se vérifient pas, l'entreprise d'affiliation doit augmenter ses cotisations pour verser la retraite promise. Les régimes à prestations définies sont souvent des régimes professionnels.</p>
<p>Régime par capitalisation : régime de retraite dans lequel les prestations promises sont financées par un fonds d'actif gardés en réserve et placés afin de couvrir les engagements du régime liés au service des prestations au fur et à mesure de leur apparition. Ces régimes peuvent être collectifs ou individuels.</p>
<p>Régime par répartition : Régime de retraite dans lequel les cotisations courantes financent les dépenses de retraite courantes.</p>
<p>Régime professionnel : Plan de retraite auquel l'accès est lié à l'existence d'une relation d'emploi ou professionnelle entre l'affilié au plan et l'entité à l'initiative du plan (l'entreprise d'affiliation). Les régimes de retraite professionnels peuvent être institués par des employeurs ou des groupements d'employeurs (associations d'entreprises d'un même secteur, par exemple), des organisations syndicales ou professionnelles, conjointement ou séparément, ou encore des travailleurs non salariés. La gestion administrative de ce type de régime peut incomber à l'entreprise d'affiliation ou à un organisme indépendant (un fonds de pension ou une institution financière agissant en qualité d'institution de retraite). Dans le second cas, l'entreprise d'affiliation peut rester responsable de la supervision des opérations de régime.</p>