

CEC magazine

L'INFO AU CŒUR DES COMITÉS D'ENTREPRISE

Spécial retraite

Hors série de CEC Magazine n°126 daté de juin 2008
Commission paritaire n° 0609185850
ISSN : 0760-7679

La réforme

Le régime de base

les complémentaires

le rôle du CE



GROUPE TAITBOUT



CE, facilitez-vous la protection sociale !

Avec le Groupe Taitbout, votre entreprise bénéficie de l'approche globale d'un spécialiste de la négociation collective.

Retraite complémentaire

Votre conseiller est à vos côtés pour simplifier vos démarches avec nos études conseils. Votre entreprise bénéficie d'un **diagnostic gratuit et personnalisé** sur la gestion courante ou sur l'harmonisation de ses contrats lors d'opérations juridiques plus complexes.

Épargne d'entreprise

Un interlocuteur unique vous accompagne dans la mise en place et le suivi de vos contrats pour **optimiser vos dispositifs de rémunération différée** dans un cadre fiscal et social attractif pour votre entreprise comme pour ses salariés.

Pour plus d'information, www.groupe-taitbout.com
ou appelez le **0 825 320 310** (0,15 € / mn) de 9 h à 18 h.

Retraite - Prévoyance - Épargne - Santé
Des solutions d'avenir au quotidien



Édito

UN OUTIL POUR COMPRENDRE ET AGIR

Au moment où l'avenir des retraites et de leur financement revient au cœur de l'actualité, il nous est apparu important de faire le point sur ces évolutions pour comprendre les enjeux de ces négociations et la mission du comité d'entreprise.

Quel sera le niveau des retraites ? A quel âge la retraite peut-elle être demandée ? Comment répondre aux interrogations des salariés sur les compléments de retraite ? Comment et à quel niveau le CE intervient-il ?

Le rôle des élus est d'autant plus important que ces questions se rattachent directement à des thèmes

qui sont dans le champ de leurs compétences : égalité professionnelle, formation et évolution de l'emploi, conditions de travail, devenir de la couverture sociale des retraités. Dans le cadre du rendez-vous de 2008 sur les retraites et de différentes réunions de travail avec les partenaires sociaux, seront en effet abordés le niveau des retraites mais également la gestion des âges et l'intégration des seniors, la pénibilité au travail ...

Ce guide développe donc 5 thèmes majeurs autour de la retraite, pour lesquels le CE a à se positionner au sein de l'entreprise.

Sommaire

Comprendre les enjeux liés à la réforme des retraites

► 2008 POINT D'ÉTAPE DE LA RÉFORME

L'heure des chiffres et bilan 4

Points clés sur l'évolution du régime de base 6

Points clés de la négociation dans les régimes complémentaires 8

► ADAPTATIONS NÉCESSAIRES POUR LE CE

Rôle du CE 12

Évolution du dispositif fiscal et social :
Quelles incidences pour le CE ? 13

5 thèmes de négociation autour de la retraite

Compléments de retraite 15

Egalité professionnelle et non discrimination 22

Conditions de travail 26

Formation professionnelle et gestion de compétences 30

Couverture sociale des retraités 32

Président-Directeur général

Directeur de la publication

Xavier Gandillot

Directeur général

Laurent Cheruy

Rédaction

Lisiane Fricotté

Publicité

Directrice commerciale

Martine Pinel

Directrice de clientèle

Christine Adloff

Assistante de publicité

Yaël Haziza

Conception graphique

Primo & Primo
16, rue Ernest Cresson
75014 Paris

Fabrication

Directeur de production

Jean-Marc Eucheloup

Imprimerie

Imprimerie de Champagne
ZI les Franchises
52200 LANGRES

Editeur

Wolters Kluwer France - SAS
unipersonnelle au capital de
300 000 000 €

Siège social : 1, rue Eugène et
Armand Peugeot
92856 Rueil-Malmaison Cedex
RSC Nanterre 480 081 306

Associé unique

Holding Wolters Kluwer France

ISSN : 0760-7679

Commission paritaire :
n°0609785850

Dépôt légal : juin 2008

L'HEURE DES CHIFFRES et bilan

a réforme de 2003 prévoit une adaptation permanente des régimes de retraite dans le but de préserver leur équilibre financier en tenant compte des données économiques, sociales et démographiques.

■ Les besoins accrus de financement

Le premier bilan effectué en vue du rendez-vous de 2008 fait apparaître un besoin accru de financement. Le rapport du Gouvernement transmis le 31 décembre 2007 au Parlement et aux partenaires sociaux fait le point sur la situation financière des régimes et examine les paramètres de financement. Le rapport s'appuie sur les constats faits par le Conseil d'orientations des retraites (COR), en novembre 2007, à savoir une révision à la hausse des besoins de financement à l'horizon 2020. Le déficit est de 4,7 milliards en 2007 et se creuserait de plus de 1 milliard en 2008.

Pour remédier à la situation, sont évoqués :

- un transfert progressif des recettes ou charges entre assurance vieillesse et assurance chômage ; selon le scénario de base du COR (**rapport du 22 novembre 2007**), le transfert suppose un taux de chômage stabilisé à 4,5 % à l'horizon 2010 ou 2015 ;
- un réexamen des « niches » fiscales et sociales (participation, intéressement, assurance-vie...)

■ Le constat sur le niveau des retraites

La pension moyenne d'une femme, y compris les droits dérivés (c'est à dire les pensions de réversion)

est inférieure de 38 % à celle d'un homme (**COR, Fiche d'actualisation n° 15 « L'égalité entre hommes et femmes, les droits familiaux et conjugaux », 22 novembre 2007**).

Les divers avantages familiaux octroyés aux parents et, plus spécifiquement aux femmes (**voir ci dessous**) ne permettent donc pas de supprimer l'écart, qui, selon le COR, s'atténuera au fil des générations, sans pour autant disparaître à l'horizon 2030. Plusieurs facteurs peuvent expliquer les écarts : les carrières interrompues, le départ avec décote (certaines femmes, principalement ouvrières, préférant partir avant 65 ans pour suivre leur conjoint, même avec une « décote ») et le temps partiel. Dans le document de travail remis aux partenaires sociaux le 28 avril 2008, le ministre du Travail souligne que l'amélioration des retraites des femmes passe avant tout par l'amélioration de leurs carrières professionnelles. C'est le sens des actions engagées pour développer les modes de garde, favoriser l'égalité salariale et lutter contre le temps partiel subi. Ces actions peuvent être relayées par le CE dans les entreprises (**voir p. 25**).

■ Les avantages familiaux

En matière de retraite, plusieurs types d'avantages s'appliquent (majoration de durée d'assurance, majoration de pension, assurance vieillesse des parents au foyer. Certains visent plus spécifiquement les femmes (majoration de 8 trimestres par enfant, droits spécifiques à certaines mères de famille ouvrières).

Partant du constat des disparités qui existent entre hommes et femmes, le COR a lancé plusieurs pistes de réflexion, avant d'adopter fin 2008, un rapport sur les droits familiaux et conjugaux :

- Mise en place de dispositifs non sexués sur le plan juridique mais, de fait, plus favorables aux femmes, tels que ceux liés à l'accouchement ;
- Relèvement progressif du taux de la pension de réversion de 54 à 60 %. (**Voir propositions remises aux partenaires sociaux par le Ministère du Travail, le 28 avril 2008**).

À savoir

Un moyen d'éviter les effets du temps partiel sur les retraites est de recourir au dispositif qui permet de cotiser, au titre de la retraite, sur la base d'un temps plein (**voir p. 22**).

■ Les départs précoces

Alors que la réforme de 2003 misait sur le maintien en activité des seniors, force est de constater que le taux d'emploi des seniors (55-64 ans) n'a pas progressé. Il stagne à 38 %. Difficile d'envisager un allongement de la durée de carrière alors que les personnes cessent leur activité, avant même la retraite.

Au delà des mesures qui viendront s'ajouter à tout un arsenal juridique déjà existant, des discussions sont à engager au niveau des entreprises pour agir sur les conditions de travail, modifier les représentations individuelles et collectives sur la place des seniors et induire de nouveaux comportements.

Le dispositif de départ anticipé pour les carrières longues a certes favorisé les départs. La montée en charge de ce dispositif (en moyenne 110 000 départs par an depuis 2004) a été plus importante que prévu. Mais il semble que ce soit la place même du salarié arrivant à un certain âge qui soit en question ainsi que les conditions de travail.

Au vu des bilans, il s'avère que les mesures mises en œuvre depuis 2003 telles que le cumul emploi retraite, la « surcote », la retraite progressive (voir p. 7) ont trouvé peu d'écho à ce jour dans les entreprises.

■ Quelles sont les raisons avancées de ce constat ?

Une enquête qualitative effectuée par la Cnav en juillet 2007 sur les motifs qui conduisent les salariés à demander leur retraite plus tôt indique que les seniors qui décrivent des conditions de travail satisfaisantes sont aussi ceux qui souhaitent différer leur départ, à l'inverse de ceux qui souhaitent liquider leur retraite le plus vite possible du fait de leur insatisfaction. Lorsque les conditions de travail sont décrites par les salariés comme peu satisfaisantes plusieurs éléments ressortent de cette enquête : la dégradation des conditions de travail, la pénibilité, la détérioration du climat professionnel, la quête de productivité (accroissement des charges de travail), le manque de reconnaissance et de considération. La pénibilité physique est évoquée par les travailleurs manuels tandis que la pression exercée ou le désintérêt sont évoqués tant par les ouvriers que par le personnel administratif ou les cadres. Les ouvriers ou les professions intermédiaires se plaignent davantage du stress alors que le

À savoir

Les pères peuvent-ils demander l'application des trimestres pour enfant ? En principe, non. Les textes ne visent que les mères. Cependant en 2006, et pour la première fois, dans le régime général des salariés du secteur privé, un père a obtenu gain de cause devant les juges. Le contexte était le suivant : ce père avait élevé seul son enfant et il estimait que le refus de lui voir accordé la majoration était contraire au principe d'égalité de traitement. A juste titre, ont estimé les juges (Cass 2^e civ. 21 décembre 2006).

sentiment de lassitude touche autant les ouvriers que les cadres.

L'état de santé reste un puissant motif de liquidation autant pour les personnes en mauvaise santé qu'en bonne santé. Dans le 2^e cas, les personnes souhaitent partir avant une dégradation éventuelle. L'état de santé d'un proche et la nécessité de s'occuper d'un parent peut motiver le départ (www.cor-retraite.fr séance du 26 septembre 2007, document « Les comportements de départ à la retraite, septembre 2007 »).

Par ailleurs, la sortie précoce de l'emploi est liée à plusieurs facteurs et notamment à la pénibilité du travail (Dares, premières synthèses, n° 3.1, janvier 2008). Autre cause de sortie précoce : les craintes exprimées par les salariés face aux incertitudes de l'avenir des retraites. Autant d'éléments qui démontrent la nécessité d'agir en amont sur la formation en associant le CE qui est à l'écoute des salariés et qui dispose d'outils pour analyser les situations et pratiques (voir p. 26).

À savoir

Un des enjeux des négociations en cours visent les possibilités de départ anticipé avant 60 ans. Le dispositif qui a connu un vif succès doit être réexaminé. Les effets sur le taux d'emploi des seniors seront évalués. Il est probable que les mécanismes permettant de bénéficier de trimestres cotisés (rachat, régularisation de cotisations, trimestres de maladie ou de service national) seront recadrés.

POINTS CLÉS SUR L'ÉVOLUTION du régime de base

La réforme de 2003 et les ajustements opérés par les lois de financement de Sécurité sociale ont prévu plusieurs évolutions : sur l'allongement de la durée de carrière, sur les minorations, sur le montant des retraites.

■ L'allongement programmé de la durée d'assurance

Actuellement 160 trimestres sont nécessaires pour partir dès 60 ans, sans minoration. À partir de 2009, le nombre de trimestres augmentera d'un trimestre par an, en fonction de l'année de naissance. Le nombre de trimestres nécessaires sera porté progressivement à 164 trimestres (voir tableau p.7).

■ La durée de référence

C'est une durée maximale qui est comparée à celle acquise par le salarié dans le régime général. Cette durée évolue en fonction de l'année de naissance de l'assuré. Si le rapport durée d'assurance/durée de référence est supérieur à 1, le résultat est ramené à 1 (voir tableau).

■ Le calcul du salaire annuel moyen (SAM)

Depuis le 1^{er} janvier 2008, les 25 meilleures années sont retenues pour les assurés nés à partir de 1948.

■ Le taux

Il est de 50 % du salaire annuel moyen et subit des minorations si l'assuré âgé de moins de 65 ans prend

sa retraite et ne remplit pas les conditions de durée d'assurance (160 trimestres en 2008).

Un coefficient de minoration calculé s'applique en tenant compte :

- soit du nombre de trimestres manquant par rapport à la durée d'assurance nécessaire pour bénéficier du taux plein ;
- soit du nombre de trimestres manquant à l'assuré pour atteindre son 65^e anniversaire, âge auquel toute personne bénéficie d'un taux de 50 % ou taux plein.

C'est le calcul le plus avantageux pour l'assuré qui est retenu.

■ Montant de la retraite

Le montant de la retraite est le résultat de la combinaison des quatre paramètres : durée d'assurance, durée de référence, taux, salaire annuel.

EXEMPLES

$$P = \text{SAM} \times t \times D/d$$

P = pension ; t = taux ; D = durée d'assurance dans le régime ; d = durée de référence

Marc est né en 1948

Il veut prendre sa retraite le 1^{er} juillet 2008, à 60 ans. Il totalise 143 trimestres.

Comment sa retraite sera-t-elle calculée ?

Il manque à Marc :

- 17 trimestres pour atteindre le taux maximum
- 20 trimestres pour atteindre 65 ans

Le pourcentage de minoration applicable en fonction de son année de naissance est : 0,9375. Il lui manque 17 trimestres (calcul le plus favorable). Son taux est donc 50 % - (17x0,9375 %) = 34,0625 %

La formule de calcul est :

$$\text{SAM (sur les 25 meilleures années)} \times 34,0625 \% \times 143/160$$

À savoir

Qu'est ce qu'un trimestre ?

un trimestre cotisé correspond à 200 fois le Smic horaire. En 2008, 1688 euros permettent de valider un trimestre. Un assuré ne peut pas valider plus de quatre trimestres par an. Il est possible de valider des trimestres « assimilés », par exemple pendant des périodes de maladie indemnisées par la Sécurité sociale, ou pendant des périodes de chômage, ou bien encore de service national.

Observations

- Marc a un taux minoré définitif
- Il aura également un abattement dans les régimes complémentaires

D'autres éléments ont un impact sur le niveau de la retraite en plus ou en moins :

- même si elle est versée sans minoration, la pension du régime général reste limitée, puisque le taux de 50 % s'applique à des salaires limités au plafond de Sécurité sociale (2 773 euros x 12 = 33 276 euros en 2008) ;
- le mode de revalorisation des salaires qui sont inscrits sur le compte vieillesse du salarié conduit inéluctablement à une baisse des pensions. Une personne dont les meilleures années correspondent à un salaire plafond ne perçoit pas 50 % du plafond de Sécurité sociale. En effet, la revalorisation des salaires qui figurent sur le compte vieillesse (+ 1,1 % en 2008) est inférieure à celle du plafond, qui sert de référence pour le calcul maximal de la pension (+3,2 % en 2008). De ce fait, il n'est plus possible d'atteindre le maximum (50 % du plafond mensuel de Sécurité sociale) ;
- le montant de la pension peut être majoré par année accomplie au-delà de 60 ans pour l'assuré qui a continué à travailler alors qu'il avait déjà le nombre de trimestres requis pour le taux plein. Cette majoration appelée « surcote » est de 3 % pour la première année d'activité (0,75 % par trimestre), de 4 % pour les années suivantes (1 % par trimestre) et de 5 % par an (1,25 % par trimestre) à partir de 65 ans. Le montant moyen de la « surcote » s'établit à 25 euros mensuels pour une durée moyenne de 5,2 trimestres (Source Cnav « Éléments de constats sur les départs en retraite », 13 septembre 2007) ;
- un montant minimal s'applique pour une carrière complète : c'est le minimum contributif.

La réforme Fillon a fixé un objectif minimal de retraite en 2008 : 85 % du Smic net pour un salarié ayant accompli une carrière complète et percevant le Smic. Cet objectif comprend la pension du régime de base et celle du régime complémentaire.

PARAMETRES DE CALCUL DE LA RETRAITE DANS LE REGIME GENERAL 2008 Sous réserve d'ajustements (Loi Fillon du 21 août 2003)

Année de naissance	Durée d'assurance Pour le taux	Taux minoré par trimestre manquant	Durée de référence	Salaires annuel moyen
1943	160	1,25	150	20
1944	160	1,1875	152	21
1945	160	1,125	154	22
1946	160	1,0625	156	23
1947	160	1	158	24
1948	160	0,9375	160	25
1949	161	0,875	161	25
1950	162	0,8125	162	25
1951	163	0,75	163	25
1952	164	0,6875	164	25

POINTS CLÉS DE LA NÉGOCIATION DANS les régimes complémentaires

En 2008, des négociations doivent être menées dans les régimes complémentaires. Au centre des négociations, le financement des régimes complémentaires, les conditions de départ avant 65 ans et le mode d'acquisition des points.

■ Enjeux des négociations : âge et revalorisation

Les régimes complémentaires sont des régimes conventionnels basés :

- sur une convention collective du 14 mars 1947, pour le régime des cadres,
- et sur un accord du 8 décembre 1961, pour le régime des non-cadres.

Un accord du 13 novembre 2003 a transposé certaines dispositions de la loi Fillon afin d'articuler l'âge de départ dans le régime de base et dans le régime complémentaire : il arrive à son terme le 31 décembre 2008.

Rappelons qu'en principe dans les régimes complémentaires, l'âge de la retraite est 65 ans. Toutefois, il est prévu dans cet accord que le salarié qui bénéficie d'une retraite dite à taux plein (sans taux minoré) dans le régime général ne soit pas pénalisé par des abattements dans les régimes complémentaires, même s'il part avant 65 ans.

Autre point de la négociation : les modes de revalorisation des points (prix d'achat et valeur) (**voir ci-dessous**).

■ Calcul des droits

Pour déterminer les droits, on ne prend pas en compte la totalité des cotisations versées ; une partie de ces cotisations sert en effet à financer les frais de gestion des régimes et à constituer des réserves de fonctionnement. C'est ainsi que, dans le régime Agirc, les salariés cotisent sur la base d'un taux effectif de 20,30 %. Mais seules les cotisations correspondant au taux de 16,24 % génèrent des points.

Même principe dans le régime Arrco : un taux effectif de 7,5 % s'applique à hauteur du plafond de sécurité et de 20 % entre une et trois fois le plafond de Sécurité sociale. Mais seules les cotisations correspondant au taux de 6 % et 16 % génèrent des droits.

EXEMPLES

1. Calcul des cotisations

Pierre est non-cadre ; sa rémunération est de 29 000 euros par an.

Le montant des cotisations de retraite complémentaire (part patronale et part salariale) est de :
 $29\,000 \text{ euros} \times 7,5\% = 2\,175 \text{ euros}$.

Seront pris en compte pour calculer ses points :
 $29\,000 \times 6\% = 1\,740 \text{ euros}$.

La différence correspond au taux d'appel.

À savoir

L'accord du 13 novembre 2003 ne concerne pas les points acquis sur la « tranche C »

Pour Réunica, vous dessiner
une protection sociale sur mesure,
c'est essentiel.



Réunica
s'engage

à réaliser un **audit gratuit**
de l'ensemble de votre protection sociale

- en vous apportant des conseils sur les évolutions réglementaires et les modalités de mise en place
- en définissant avec vous des solutions adaptées aux caractéristiques et besoins de votre entreprise



Prévoyance
et Accueil

Pour en savoir plus, contactez-nous vite au 01 40 22 36 76
ou sur www.reunica.com



RÉUNICA
PARTENAIRE DE L'ESSENTIEL

Clémence est cadre ; sa rémunération est de 38 000 euros par an.

Le montant des cotisations de retraite complémentaire est de :

- 33 276 euros x 7,5 % = 2 495,70 euros ;
- 4 724 euros x 20,30 % = 958,97 euros.

Seront pris en compte pour calculer ses points :

- 33 276 x 6 % = 1 996,56 euros ;
- 4 724 x 16,24 % = 767,17 euros.

2. Conversion des cotisations en points

Les cotisations sont converties en points au moyen du salaire de référence, terme qui désigne le prix d'achat du point.

Les prix d'achat du point de retraite Agirc et Arrco, ont augmenté de 3,4 %, depuis le 1er avril 2008.

Prix d'achat du point Arrco : 13,9684 euros

Prix d'achat du point Agirc : 4,8727 euros

Les valeurs des points de retraite Arrco et Agirc ont progressé de 1,46 % depuis le 1er avril 2008. Elles sont fixées à :

Valeur du point Arrco : 1,1648 euros

Valeur du point Agirc : 0,4132 euros

EXEMPLES

Reprenons l'exemple de Pierre.

1 740 euros lui permettent d'acquérir :

$1\,740 / 13,9684 \text{ euros} = 124,56 \text{ points}$.

Pour calculer sa retraite au moment de son départ, il faudra prendre le nombre de points cumulés et multiplier par la valeur du point à cette date.

Reprenons l'exemple de Clémence :

1 996,56 euros lui permettent d'acquérir :

$1\,996,56 / 13,9684 = 142,93 \text{ points}$

767,17 euros lui permettent d'acquérir :

$767,17 / 4,8727 = 157,44 \text{ points}$

Pour en savoir plus :

www.cnav.fr

www.securite-sociale.fr

www.arrco.fr

www.agirc.fr

Lexique

Plafond de Sécurité sociale : montant fixé chaque année servant de limite pour le calcul des cotisations.

Prix d'achat du point ou salaire de référence : permet de déterminer le montant des cotisations devant être versé pour acquérir un point dans les régimes complémentaires (également appelé salaire de référence). Montant revalorisé au 1er avril en fonction de l'évolution du salaire annuel moyen constaté au cours de chaque exercice.

Valeur du point : montant du point, revalorisé au 1er avril de chaque année par les régimes complémentaires Arrco-Agirc en fonction de l'indice des prix à la consommation.

Taux d'appel : pourcentage (125 %) appliqué au taux de base dit contractuel et correspondant à la partie de cotisations qui ne génère pas de points.

Taux d'acquisition des points : taux retenu pour calculer les points.

Tranche A et 1 : limite correspondant au plafond de Sécurité sociale.

Tranche B : dans le régime des cadres, limite comprise entre une fois et quatre fois le plafond de Sécurité sociale.

Tranche C : dans le régime des cadres, limite comprise entre quatre et huit fois le plafond de Sécurité sociale.

Tranche 2 : dans le régime des non-cadres, limite comprise entre une fois et trois fois le plafond de Sécurité sociale.

Sextant, expert-comptable des CE, vous apporte les compétences et l'expérience utiles à un dialogue social producteur de résultats.



Négociateur
à armes égales

- Se repérer dans les dispositifs de retraite supplémentaires (Art. 83, 39, PERCO, PERE...),
- Promouvoir le dispositif le plus adapté à l'intérêt des salariés concernés,
- Préparer au mieux la négociation et finaliser celle-ci de la meilleure façon possible.



24 rue de Mogador
75009 Paris
tel : 01 40 26 47 38
www.sextant-expertise.fr

RÔLE DU CE

Acteur social majeur dans l'entreprise, le comité d'entreprise (CE) voit, au fil des réformes, le cadre juridique évoluer et les demandes des salariés se faire plus pressantes. Au-delà du rôle qui lui est dévolu en matière de garanties collectives, le CE intervient sur nombre de thèmes directement liés aux questions de retraite.

■ Le rôle du CE

Les élus ont un rôle important compte tenu des missions générales qui leur incombent dans l'analyse du statut collectif, des modes de rémunération et des conditions de travail (voir p. 26).

Plus précisément, ils ont un rôle à jouer dans les choix à opérer en matière de retraite. Ils doivent en tout état de cause être informés et consultés.

La mission du CE s'exerce à plusieurs niveaux : il peut faire des propositions, il doit être informé et consulté. En outre, dans le cadre de ses activités sociales et culturelles, il peut mettre en place un régime ou des services contribuant à améliorer la vie quotidienne et le bien-être des salariés.

À titre dérogatoire, il peut même intervenir dans la négociation (pour les plans d'épargne entreprise, par exemple).

■ Proposition, information et consultation

Le CE est destinataire de documents et d'informations utiles pour détecter des situations, émettre des avis ou formuler des propositions, en amont, sur les situations pouvant induire des effets sur la re-

À savoir

Le non-respect des attributions du CE caractérise le délit d'entrave.

traite : égalité professionnelle, recrutement et emploi de salariés âgés, formation et gestion des compétences (voir p. 30).

Concernant les garanties collectives, le CE peut faire, de sa propre initiative, des propositions qu'il juge utiles pour améliorer les conditions dans lesquelles le salarié est couvert. Ce pouvoir s'exerce aussi bien avant la mise en place de garanties qu'en vue d'une modification éventuelle de celles qui existent déjà.

En tout état de cause, le CE doit être informé et consulté sur les garanties collectives. Ces attributions s'exercent quel que soit le mode de mise en place : accord collectif, référendum ou décision unilatérale.

En présence d'une décision à prendre dans le domaine de compétence du CE, l'employeur est tenu de recueillir son avis. Pour pouvoir formuler un avis motivé, le CE doit disposer d'informations précises et écrites transmises par le chef d'entreprise, d'un délai d'examen suffisant et de la réponse motivée du chef d'entreprise à ses propres observations. Il peut recourir à des experts, pour mener des études et recherches nécessaires à sa mission.

■ Pouvoir de contrôle et de gestion

Lorsqu'il n'existe aucune couverture de prévoyance ou de retraite supplémentaire dans l'entreprise, ni dans le cadre d'un accord d'entreprise ni dans le cadre d'un accord de branche, le CE peut décider de souscrire un contrat collectif auprès d'un organisme assureur, au titre de ses activités sociales et culturelles, et gérer le régime. La couverture est, dans ce cas, toujours facultative.

À savoir

L'épargne salariale est un thème obligatoire de négociation en l'absence d'accord de branche ou d'entreprise.

ÉVOLUTION DU DISPOSITIF FISCAL ET SOCIAL : Quelles incidences pour le CE ?

Seuls les régimes à caractère obligatoire et collectif bénéficient d'avantages sociaux et fiscaux. La participation de l'employeur au financement, ou bien la participation du CE complétant celle de l'employeur ou du salarié, ne peut donc être défiscalisée et exonérée de charges sociales que si le régime remplit ces conditions.

Si le CE finance en partie un régime facultatif, les contributions versées seront considérées, à partir du 1^{er} janvier 2009, comme des éléments de salaire et soumises à charges. Il est donc impératif de revoir ces contrats.

En outre, la participation de l'employeur ne doit pas se substituer à des éléments de salaire (sauf si douze mois se sont écoulés depuis leur suppression).

Le caractère collectif suppose que le régime vise l'ensemble du personnel ou une catégorie objective telle que les ouvriers, employés, agents de maîtrise, ingénieurs et cadres ou une catégorie fixée en fon-

ction de la rémunération définie par rapport au plafond de Sécurité sociale. Il n'est pas possible de retenir des critères liés à la nature du contrat ou à l'âge.

Le caractère obligatoire implique que le régime s'impose au salarié. Toutefois, le refus de salariés présents dans l'entreprise au moment d'une décision unilatérale ne remet pas en cause le caractère obligatoire et collectif.

Les seuils sociaux applicables pour les contributions à des régimes de retraite supplémentaire sont fixés à 5 % du plafond annuel de Sécurité sociale ou 5 % de la rémunération soumise à cotisations et retenue dans la limite de cinq fois le plafond de Sécurité sociale.

Le caractère obligatoire et collectif conditionne également l'application d'avantages fiscaux (charges déductibles pour l'entreprise, pas d'imposition sur le revenu pour le salarié).

Les seuils fiscaux sont fixés à 8 % de la rémunération annuelle brute du salarié retenue dans la limite de 8 fois le plafond annuel de Sécurité sociale

À savoir

Selon une tolérance administrative, un dispositif d'épargne salariale peut se substituer à un régime de retraite supplémentaire facultatif sans attendre le délai de 12 mois. Considérant que la mise en place du Perco donne aux salariés la possibilité d'accéder à un dispositif d'épargne retraite plus avantageux que ne le seront les régimes facultatifs, l'administration admet ainsi que le Perco puisse être mis en place sans attendre qu'un délai de douze mois se soit écoulé entre la fermeture du régime supplémentaire facultatif et la mise en place du Perco.

EXEMPLE

Le plafond mensuel de Sécurité sociale est de 2 773 euros en 2008, soit un plafond annuel de 33 276 euros.

Les limites fiscales applicables pour la retraite supplémentaire sont donc :

$33\,276 \text{ euros} \times 8 \times 8\% = 21\,296 \text{ euros}$

Enfin, la CSG et la CRDS sont également dues sur les contributions patronales (et du CE) aux régimes de retraite supplémentaire.

Pour **communiquer** auprès des
élus de CE, INNOVEZ et
choisissez le couplage efficace

PRINT + WEB

Insérez votre
annonce dans
**Le Guide d'achat
du CE 2009** de
CEC Magazine

Parution : le 15 décembre 2008



WK | CE
Information et solutions pour le CE

Le nouveau portail dédié aux
élus de CE issu des expertises
Liaisons et Lamy

Contactez : Christine Adloff, Directrice de clientèle - 01 76 73 30 09 - cadloff@wolters-kluwer.fr



Wolters Kluwer 1, rue Eugène et Armand Peugeot 92856 Rueil-Malmaison Cedex
France

Compléments de retraite

AMÉLIORER LE NIVEAU de retraite

La loi Fillon portant réforme des retraites a ouvert la voie à l'épargne retraite avec les plans d'épargne retraite collectifs (Perco).

Elle a adapté également des outils existants pour se constituer une retraite par capitalisation, qui assure aux bénéficiaires le service d'une rente avec, à la clé, des avantages fiscaux et sociaux.

■ Modalités de mise en place et évolution des régimes

Il existe trois voies pour mettre en place les garanties. Des règles particulières s'appliquent pour l'épargne salariale (voir p. 19) :

- l'accord ;
- le référendum ;
- la décision unilatérale.

Le mode initial de mise en place est déterminant pour mesurer l'impact du régime sur l'ensemble des salariés, le rôle du CE, les conditions d'évolution des garanties. (sur la consultation du CE voir p. 12).

À savoir

Le CE peut établir des questionnaires à destination des salariés pour identifier les besoins et déterminer les choix à opérer.

■ Accord

L'accord est négocié comme pour tout accord collectif. Il est possible de négocier au niveau du groupe.

Si la convention de branche le prévoit, l'accord doit être signé par une ou des organisations syndicales représentatives majoritaires. À défaut de telles dispositions, pour être valable, l'accord collectif ne doit pas faire l'objet d'opposition de la part d'organisations syndicales majoritaires dans les huit jours à compter de la signification de la signature de l'accord aux organisations non signataires.

En l'absence de délégué syndical dans l'entreprise il est possible, à condition que l'accord de branche le prévoie, de négocier :

- avec des représentants du CE ou des délégués du personnel ;
- ou, à défaut d'IRP, dans l'entreprise, avec des salariés mandatés pour la négociation.

L'accord de branche doit prévoir les thèmes qui relèvent de ce mode de négociation (pour les plans d'épargne voir aussi p. 17 et p. 19).

Les formalités de dépôt doivent être respectées. Le chef d'entreprise lié par un accord collectif doit en communiquer un exemplaire au CE.

Il doit procéder à l'affichage d'un avis pour informer les salariés que l'accord peut être consulté.

■ Référendum

La mise en place par référendum doit s'accompagner d'un débat important en amont. Les salariés doivent clairement comprendre les enjeux. Le référendum se concrétise par un vote permettant la ratification du projet. C'est le chef d'entreprise qui décide de recourir au référendum.

Étapes d'un référendum :

- Information obligatoire du CE ;
- Information des salariés : remise au salarié d'un document précisant le contenu du régime, information sur l'obligation de résilier le contrat personnel, le cas échéant ;

À savoir

En cas d'accord collectif ou de référendum, le régime a un caractère obligatoire. L'une des conséquences est d'imposer au salarié son affiliation et sa participation financière. Dans le cas de garanties mises en place par décision unilatérale, seuls les salariés titulaires d'un contrat de travail au moment de la mise en place peuvent s'opposer à l'application d'un financement salarial.

Compléments de retraite

- Information sur le déroulement du référendum : date, heure, lieu ;
- Vote et résultats : vote durant le temps de travail, à bulletin secret, liste d'émargement. Projet ratifié à la majorité (sauf cas particuliers de l'épargne) ;
- Pas de formalités de dépôt.

■ Décision unilatérale

La décision se matérialise, pour le salarié, par la remise d'un écrit par le chef d'entreprise à chaque intéressé.

■ Quels types de régimes : cotisations ou prestations définies ?

Quels sont les avantages et les inconvénients des différents régimes ? Un questionnement par rapport à l'âge des salariés, au niveau de rémunération, aux choix collectifs et sociaux s'impose.

Deux grands types de régimes en capitalisation

existent, la particularité de ces régimes, contrairement à l'épargne, est de permettre la prise en compte de besoins spécifiques à une catégorie.

1 / Ceux qui garantissent un certain niveau de revenu au moment du départ à la retraite. Ils sont désignés sous le terme « article 39 », ce qui correspond à l'article du Code général des impôts auquel ils se rattachent. Ce sont notamment des « retraites chapeau » ou régimes différentiels : ces régimes s'ajoutent aux prestations de base et complémentaires. Exemple : pour qu'un retraité perçoive 75 % de son dernier salaire, alors qu'il en reçoit déjà 60 % au titre des régimes obligatoires, le régime chapeau lui procurera les 15 % manquants. Ces régimes ont été en règle générale « fermés », leur coût devenant trop important compte tenu des difficultés rencontrées par le régime général et les régimes Agirc-Arrco. Subsistent les régimes à prestations définies dits additifs qui garantissent un ni-

MODIFICATION DU RÉGIME : QUELLES MODALITÉS ?

Mode de mise en place	Évolution des garanties	Observations
Accord collectif	Accord collectif	<ul style="list-style-type: none"> - Modification susceptible d'être opposable, même si la totalité des signataires initiaux ne signe pas l'avenant de révision - Droit d'opposition des organisations non signataires de l'avenant de révision - Consultation du CE
Référendum	Accord collectif ou référendum	<ul style="list-style-type: none"> - Consultation du CE
Décision unilatérale	Accord collectif, référendum ou décision unilatérale	<ul style="list-style-type: none"> - Information individuelle du salarié, délai de prévenance - Consultation du CE

veau de revenu, sans tenir compte des régimes obligatoires (par ex. 20 % du dernier salaire).

2 / Ceux qui ne garantissent pas le niveau de la prestation, mais le montant de la cotisation, et qu'on appelle régimes « à cotisations définies ». Ils sont désignés sous le terme « article 83 ».

■ Épargne retraite

C'est une piste à privilégier dans l'objectif de donner une dimension sociale et collective à la mise en place du système. Un PEE (ou PEI) doit obligatoirement exister pour que le salarié puisse choisir d'effectuer des versements dans un plan de plus courte durée.

Le mode de sortie est plus intéressant que dans le cas des régimes par capitalisation : il peut se faire en rente ou en capital (si l'accord le prévoit)

Par ailleurs, des situations de déblocage sont prévues : acquisition de la résidence principale ou remise en état suite à une catastrophe naturelle, situation de surendettement, invalidité du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, de ses enfants, décès du bénéficiaire, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un Pacs, expiration des droits au chômage.

À savoir

Le règlement d'un plan d'épargne peut prévoir que le suivi du plan est dévolu au CE ou à une commission spécialisée créée par le CE ou, à défaut, aux délégués du personnel.

■ Consultation du CE sur la mise en place du plan d'épargne

Le CE est obligatoirement consulté. Lorsque le PEE est mis en place :

- par accord collectif d'entreprise, le CE est consulté sur le projet d'accord ;
- par décision unilatérale, le CE est consulté sur le projet de règlement du plan au moins 15 jours avant son dépôt auprès de la DDTEFP ;

- par ratification du personnel, le CE est associé au projet de l'employeur dans la mesure où la ratification est demandée soit par le comité soit par un syndicat représentatif.

Le CE doit également être consulté avant la prorogation ou le renouvellement des dispositifs s'il n'est pas signataire de l'accord.

■ Caractéristiques du PERCO

Les règles applicables au PEE s'appliquent avec des exceptions.

La mise en place se fait par accord collectif.

L'accord qui le met en place peut prévoir une sortie en rente ou en capital.

Le Perco est alimenté par diverses sources. Le salarié peut effectuer des versements volontaires. Il peut aussi affecter l'intéressement (dans les 15 jours suivant le versement des primes), la participation, les sommes inscrites dans des PEE ou PEI, le compte épargne temps. Les versements annuels ne peuvent dépasser 1/4 de la rémunération brute de l'année précédente. Les transferts d'un compte épargne temps vers un Perco ne sont pas pris en compte dans le plafond des versements individuels. Il en est de même des sommes issues de la participation ou de celles transférées d'un PEE ou PEI vers un Perco.

L'employeur peut abonder sur les versements avec application d'une double limite qui s'applique ainsi : 16 % du plafond annuel de Sécurité sociale et le triple de la contribution du salarié. La limite applicable à l'abondement au Perco se cumule avec celle applicable à l'abondement du PEE (8 % du plafond annuel de Sécurité sociale). Ces sommes ne sont pas considérées comme du salaire et donc non soumises à cotisations à condition que les formalités de dépôt d'accord aient été correctement effectuées et sous réserve que la limite indiquée ci-dessus soit respectée. L'employeur peut abonder sur la participation (contrairement aux règles applicables pour le PEE). Au-delà de 2 300 euros, une taxe de 8,2 %, à la charge de l'employeur, est due sur l'abondement, en plus de la CSG et de la CRDS).

Compléments de retraite

	Avantages	Inconvénients
Régimes à cotisations définies	<p>Droits définitivement acquis.</p> <p>Avantages sociaux et fiscaux (si le caractère obligatoire est respecté).</p> <p>pour l'employeur : cotisations exonérées, dans certaines limites, de charges sociales et déductibles de l'impôt sur les sociétés.</p> <p>pour le salarié, déductibilité sociale et fiscale dans certaines limites</p>	<p>Niveau de prestations incertain (dépend du capital acquis - une certaine sécurisation des dispositifs est imposée)</p> <p>Sortie en rente exclusivement : pas de déblocage Clauses de rachat admises dans trois situations : invalidité, fin de droit au chômage, liquidation judiciaire.</p>
Régime à prestations définies	<p>Régime social favorable : sous réserve que le financement des primes ne soit pas individualisable, aucune charge sociale prélevée sur les contributions patronales (ni la CSG ni la CRDS).</p> <p>Taxe spécifique, soit sur les primes (taux de 6 %), soit sur les rentes (taux de 8 % sur la fraction de rente supérieure à un tiers du plafond de Sécurité sociale).</p> <p>L'option est prise par l'employeur de manière irrévocable.</p> <p>Financement exclusif par l'employeur</p> <p>Taux de remplacement connu (rapport dernier revenu d'activité / revenu de retraite).</p> <p>Intéressant pour les salariés âgés ou entrés tardivement dans la vie active.</p>	<p>Droits virtuels.</p> <p>Si le salarié quitte l'entreprise avant son départ en retraite, il perd ses droits. Exception à cette règle : une clause peut prévoir le maintien des droits si le salarié est licencié à partir de 55 ans et qu'il ne reprend pas d'activité professionnelle.</p> <p>Sortie en rente exclusivement : pas de déblocage.</p> <p>Clauses de rachat admises dans trois situations : invalidité, fin de droit au chômage, liquidation judiciaire.</p>

MISE EN PLACE DES COMPLÉMENTS DE RETRAITE

	Modalités	Obligation de négocier avec les organisations
Plan d'épargne entreprise	<p>Convention ou accord collectif</p> <p>Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales</p> <p>Négociation d'accord possible au sein du CE</p> <p>Possibilité de référendum (majorité des deux tiers)</p> <p>Nota : en l'absence d'accord, possibilité de mise en place par décision unilatérale</p>	<p>Oui, en l'absence d'accord de branche ou d'accord d'intéressement ou de participation ou de plan d'épargne</p>
Plan d'épargne interentreprise	<p>Convention ou accord collectif</p> <p>Accord entre le chef d'entreprise et les représentants des organisations syndicales</p> <p>Négociation d'accord possible au sein du CE</p> <p>Possibilité de référendum (majorité des deux tiers)</p>	
Perco	Accord collectif	<p>Oui, dans les entreprises ayant mis en place un PEE depuis plus de 5 ans.</p> <p>Des négociations doivent s'ouvrir sur la mise en place d'un Perco ou un régime supplémentaire de retraite à cotisations définies</p>
Perco I	Idem PEI	
Article 83	<p>Accord collectif</p> <p>Référendum (majorité simple)</p> <p>Décision unilatérale</p>	
Article 39	<p>Accord collectif</p> <p>Référendum (majorité simple)</p> <p>Décision unilatérale</p>	

Exemples d'abondement

Pour favoriser les salariés ayant une capacité d'épargne moindre, l'abondement peut être orienté vers les premiers versements : par exemple, l'abondement peut être de 100 % sur les versements à hauteur de 400 euros, puis dégressif.

■ Choix des placements et rôle du CE

Pour comprendre les enjeux de l'épargne, des actions de formation vers les salariés peuvent être envisagées : les actions relatives aux dispositifs d'épargne salariale sont en effet éligibles à la formation professionnelle. Cette possibilité peut faire l'objet de propositions lors de l'élaboration des plans de formation.

Les supports de placement proposés dans le plan doivent être adaptés au fait qu'il s'agit d'un produit retraite.

Les adhérents au Perco doivent se voir proposer le choix entre trois organismes de placement collectif en valeurs mobilières au moins, présentant différents profils (gestion libre ou gestion pilotée, le principe de ce 2^e type de gestion étant de sécuriser progressivement les actifs au fur et à mesure de l'approche de la retraite).

Le règlement du Perco doit prévoir la possibilité d'acquérir des parts de fonds commun de placement solidaire.

À savoir

Les anciens salariés peuvent continuer d'alimenter le Perco s'ils n'ont pas accès à un Perco chez leur nouvel employeur ou s'ils n'ont pas retrouvé d'emploi. Ces versements n'ouvrent droit ni à abondement ni à la prise en charge des frais de gestion. Les retraités peuvent continuer d'alimenter le Perco.

■ Information et droits des salariés

Le salarié reçoit un livret d'épargne salariale et est informé au moins une fois par an de l'état de son compte. Lorsqu'il quitte l'entreprise, le livret d'épargne est complété par un état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées au sein de l'entreprise.

Lexique

Fonds solidaire : fonds solidaire dont l'actif est composé, en partie, de titres non cotés émis par des entreprises solidaires répondant à des critères spécifiques en matière de contrats de travail des salariés qu'elles emploient, de niveau de rémunération et de forme juridique

FCPE (Fonds Commun de Placement d'Entreprise) : copropriété de valeurs mobilières qui émet des parts et les attribue aux salariés en contrepartie des versements effectués dans les plans d'épargne.

FCPE à horizon : Fonds commun de placement fixant un horizon de placement correspondant à la date prévisionnelle du projet du souscripteur (exemple : constitution d'un capital en vue de la retraite).

OPCVM (Organisme de Placement Collectif en Valeurs Mobilières) : produit d'épargne qui permet de détenir une partie d'un portefeuille collectif investi en valeurs mobilières, dont la gestion est assurée par un professionnel. Il existe deux grands types d'OPCVM : les SICAV et les FCP.

Hanploi

LE RECRUTEMENT REUSSI DES PERSONNES HANDICAPEES

À compétences égales,
le handicap n'est pas un frein.

Déposez vos offres
et consultez les C.V.
sur www.hanploi.com



NOUVEAU !

Vos offres sont consultables
depuis un téléphone portable

en envoyant le message shortlink
par SMS au 53321*

hanploi

• mobi



L'équipe d'Hanploi est à votre disposition :

sur internet au 01 44 52 80 82 - par fax au 01 44 52 40 59

ou par mail à hanploi@hanploi.com

ou par courrier à Hanploi - 42 rue Jean d'Outremer - 75019 Paris



EXAMINER LA SITUATION AU REGARD DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE et de la **non-discrimination**

Une question des retraites conduit à s'interroger en amont sur l'application des principes d'égalité et de non-discrimination dans l'entreprise. Les femmes et les « seniors » sont directement concernés par les évolutions des régimes de retraite. Le CE dispose d'outils pour analyser la situation dans l'entreprise et contribuer à la faire évoluer.

■ Situation des femmes

Des informations diffusées par le Conseil d'orientation des retraites mettent l'accent sur la situation des femmes (**Fiche d'actualisation n° 15 « L'égalité entre hommes et femmes, les droits familiaux et conjugaux », 22 novembre 2007 (voir p. 4).**)

Principales causes des écarts : les carrières interrompues, pour se consacrer à la vie familiale, les écarts de rémunération et le temps partiel.

Quelques chiffres

Selon une étude comparative européenne sur l'impact des réformes des retraites, en France, en Allemagne, en Italie et en Suède, parue dans la Chronique internationale de l'Ires en février 2008, c'est aux femmes que les réformes des retraites demanderont potentiellement l'effort le plus important en termes d'allongement de durée d'activité, et c'est également sur elles que pèsent les risques les plus élevés en termes de niveau de vie. Les femmes de 55 à 64 ans sont plus nombreuses que les hommes à être inactives : plus de 3,5 fois en Allemagne, 2,6 fois en France, 1,5 fois en Italie et 1,4 fois en Suède.

■ Objectifs en matière d'écarts salariaux

Selon la loi sur l'égalité salariale du 23 mars 2006, les partenaires sociaux ont pour mission de supprimer les écarts salariaux avant le 31 décembre 2010 (négociation dans le cadre de la branche ou de l'entreprise).

Une garantie d'évolution salariale est également inscrite : à la suite d'un congé de maternité, la rémunération de la salariée doit être majorée des augmentations éventuelles ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise (sauf accord collectif plus favorable).

À savoir

Si le travail à temps partiel ne pénalise pas nécessairement les salariés en termes de trimestres, l'impact sur le niveau de pension est réel. La moyenne des 25 meilleures années est nécessairement réduite, sauf dans le cas où un maintien de cotisations, sur la base du salaire temps plein, est appliqué. Ce dispositif, qui concerne aussi bien le régime général que les régimes complémentaires, permet de continuer à cotiser sur la base du temps plein, avec le cas échéant, une prise en charge du supplément de cotisations salariales par l'employeur. Ce transfert de charges permet d'éviter que le salaire net du salarié ne soit trop réduit. L'avantage ainsi procuré au salarié n'est pas soumis à cotisations. Ce mécanisme est volontaire et résulte d'un accord entre salarié et employeur. Il peut aussi être envisagé dans le cadre de discussions plus globales (sur l'organisation du temps de travail, sur l'articulation vie familiale vie professionnelle...)

À savoir

Des aides financières peuvent être accordées à l'entreprise pour procéder à l'étude de sa situation au regard de l'égalité professionnelle et des mesures susceptibles d'être prises pour corriger les inégalités. Le CE est régulièrement informé de l'exécution des engagements pris dans le cadre du contrat d'égalité professionnelle.

■ Outils à la disposition du CE

Chaque année, le CE est consulté pour avis sur le rapport de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

Les délégués syndicaux reçoivent communication de ce rapport dans les mêmes conditions que les membres du comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés, ce rapport est inclus dans le rapport annuel unique.

Ce rapport comporte une analyse permettant d'apprécier, pour chacune des catégories professionnelles de l'entreprise, la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail, de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale. Il est établi à partir d'indicateurs pertinents qui sont portés à la connaissance des salariés par l'employeur, par voie d'affichage sur les lieux de travail et, éventuellement, par tout autre

À savoir

Dans les entreprises de plus de 200 salariés, le CE doit mettre en place une commission chargée de préparer les délibérations du CE sur le rapport de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

moyen adapté aux conditions d'exercice de l'activité de l'entreprise.

Le rapport recense les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle, les objectifs prévus pour l'année à venir et la définition qualitative et quantitative des actions à mener à ce titre ainsi que l'évaluation de leur coût.

Lorsque des actions prévues par le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes de l'année précédente ou demandées par le comité n'ont pas été réalisées, le rapport de l'année écoulée donne les motifs de cette inexécution.

Après avoir été modifié, le cas échéant, pour tenir compte de l'avis motivé du comité d'entreprise, le rapport est transmis à l'inspecteur du travail accompagné de cet avis dans les quinze jours.

Dans les entreprises comportant des établissements multiples, ce rapport est transmis au comité central d'entreprise.

Ce rapport est mis à la disposition de tout salarié qui en fait la demande.

■ Quels peuvent être les indicateurs d'écarts de rémunération pertinents ?

Au niveau de l'entreprise, il peut être utile de se poser les questions suivantes :

- le système de rémunération est-il discriminatoire en raison du type de contrat ou du nombre d'heures de travail ?
- les critères de classification des salariés sur l'échelle salariale sont-ils non-sexistes ?
- le système de rémunération permet-il de garantir en pratique l'égalité de rémunération ?
- les augmentations salariales pour des emplois équivalents sont-elles égales ?
- les hommes et les femmes sont-ils également éligibles aux avantages en nature ? Aux autres primes et autres suppléments ?
- la rémunération variable est-elle accessible à tous sans distinction basée sur le sexe ?

L'évaluation peut reposer sur des indicateurs simples tels que les différences salariales selon le sexe à l'intérieur des mêmes niveaux de formation, des mêmes niveaux hiérarchiques comme au sein de la

À savoir

Le rapport relatif à la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes permet d'établir le diagnostic des écarts éventuels de rémunération qui donne lieu à négociation dans l'entreprise, dans le cadre de la négociation annuelle sur les objectifs en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Les thèmes abordés se rapportent aux conditions d'accès à l'emploi, formation professionnelle, conditions de travail et d'emploi...

Pour effectuer le diagnostic, les partenaires sociaux s'appuient également sur le bilan de travail à temps partiel dans l'entreprise, étant rappelé que l'impact du temps partiel sur le niveau de la pension est important (voir p. 22).

branche, soit des indicateurs approfondis, tels que l'expérience professionnelle effective, les perfectionnements internes ou externes. Une évaluation des activités peut également être utilisée

■ Mise en œuvre d'un plan pour l'égalité professionnelle dans l'entreprise

Afin d'assurer l'égalité professionnelle, et dans la mesure où des inégalités de fait sont constatées, les mesures prises peuvent faire l'objet d'un plan, négocié avec les représentants syndicaux. Si les partenaires sociaux ne parviennent pas à un accord, l'employeur peut mettre en œuvre le plan, après avoir consulté le CE (ou les DP).

Le plan ne peut s'appliquer que si le DDTEFP ne s'y est pas opposé dans un délai de deux mois à compter de la date à laquelle il a été saisi.

■ Qu'est ce qu'une « discrimination » positive ?

Compte tenu des inégalités de fait, le droit communautaire prévoit la possibilité de mettre en place des « actions positives », correspondant par exemple, à des mesures temporaires au bénéfice des seules salariées.

Ces mesures doivent avoir pour objet de supprimer les causes directes ou indirectes des inégalités qui pèsent sur les salariées. Elles visent à éliminer les facteurs qui limitent la promotion des femmes et à définir des actions destinées à assurer le plus large accès des salariées à tous les emplois.

■ Quels types de mesures peuvent être mis en place afin de résorber les écarts éventuels ?

Parmi les mesures on peut citer :

- celles visant à réduire le temps partiel subi (qui concernerait 30 % des salariés à temps partiel) et à permettre une meilleure articulation entre vie personnelle et vie professionnelle en appliquant la priorité d'accès des salariés à temps partiel à des emplois à temps plein, en privilégiant dans le contrat de travail une durée minimale de travail continu ainsi qu'une répartition des horaires des salariés à temps partiel qui entraîne le moins de pertes de temps.
- celles destinées à réformer les pratiques de recrutement, de sélection et de promotion dans certaines professions majoritairement occupées par des hommes et bien rémunérées (ingénieurs, cadres supérieurs, informaticiens, électriciens) afin de faciliter l'accès des femmes à des professions dans lesquelles elles sont fortement minoritaires.
- les mesures permettant de rechercher des modes d'organisation du travail qui évitent les contraintes spécifiques à certaines pratiques de management souvent peu compatibles avec des obligations familiales des salariés : amélioration de l'organisation du travail tout en limitant les dépassements d'horaires notamment avec des limitations de l'amplitude horaire ou bien avec des limitations des réunions dans leur durée, réduction des cas où l'entreprise a recours à des horaires de travail atypiques (travail de nuit, travail de fin de semaine...), établissement des plannings à l'avance avec un délai de prévenance en cas de modification des horaires et des jours non travaillés, réduction du nombre et du temps des coupures imposées pour lesquelles les salariés ne peuvent rentrer chez eux...

Pour en savoir plus :

Circulaire SDFE/DGEFP/DGT/19 avril 2007,
JO 17 mai 2007

■ Vers une évolution des indicateurs ?

Suite à la conférence tripartite du 26 novembre 2007, sur l'égalité professionnelle, le ministre du Travail a confié à un groupe de travail le soin de présenter des propositions d'amélioration du rapport de situation comparée des hommes et des femmes. Le document présenté le 12 mars 2008 propose un nouveau plan pour l'élaboration du rapport, avec trois grands thèmes : la rémunération, l'évolution des carrières des femmes, leur situation dans l'entreprise. Il propose l'élaboration de tableaux d'informations croisées contenant des indicateurs reconnus pertinents, la conception d'un guide d'analyse et l'aide à l'établissement de plans d'action négociés. Concernant les parties rémunération et évolution de carrière, aux indicateurs pouvant déjà figurer dans le bilan social, trois autres pourraient s'ajouter : l'ancienneté moyenne dans la catégorie, la durée moyenne d'interruption d'activité, la durée moyenne entre deux promotions.

Concernant la partie situation des femmes au regard de l'objectif d'égalité professionnelle, les indicateurs sont réorganisés avec trois axes d'amélioration : l'encouragement à la mixité, l'attention portée aux effets de l'organisation du travail, l'articulation vie familiale/vie privée.

■ Autres actions du CE pour concilier vie familiale/vie privée

Le CE peut mettre en place des dispositifs pouvant contribuer au bien-être des salariés et à une meilleure organisation de la répartition de leur temps : par exemple, le CESU...

À savoir

Malgré les mesures prises pour inciter au maintien en activité des seniors, les résultats attendus ne sont pas au rendez-vous. Enjeu essentiel des négociations en cours, le taux d'emploi des seniors reste à un niveau faible (38 % de salariés de 55 à 64 ans en activité).

Ni le CDD senior (20 contrats conclus) ni les mesures liées à la réforme des retraites (surcote, cumul emploi retraite) n'ont porté de fruits visibles.

Il paraît pourtant difficile de s'engager sur un allongement de la durée de carrière sans mettre en place des mesures permettant d'assurer un maintien en activité. La situation apparaît complexe car les départs « précoces » répondent aussi à une demande des salariés de partir le plus vite possible.

Comment le CE peut-il intervenir ? Dans quel cadre et avec quels moyens ?

Dans l'entreprise, le CE est informé et consulté chaque année sur l'évolution de l'emploi et des qualifications au cours de l'année écoulée, ainsi que sur les prévisions annuelles ou pluriannuelles.

Cette consultation se fait à l'occasion de la réunion annuelle au cours de laquelle l'employeur fournit les informations relatives à la situation générale dans l'entreprise.

Elle comporte deux aspects :

- l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année écoulée ;
- les prévisions et les actions que l'employeur envisage de mettre en œuvre particulièrement au bénéfice des salariés âgés ou présentant des caractéristiques sociales ou de qualification qui les exposent à des difficultés liées aux évolutions technologiques ou économiques. Des actions de prévention et de formation peuvent ainsi être présentées.

(Voir aussi formation, entretien de 2^e partie de carrière, p. 30, conditions de travail p. 26).

AGIR SUR LES CONDITIONS de travail

ès lors que l'allongement de la durée de carrière, inscrit dans la Loi Fillon, est confirmé, il apparaît plus que jamais nécessaire d'agir en amont sur les conditions de travail pour permettre aux salariés de rester en poste.

Faute de quoi, le salarié risque d'être confronté à une situation précaire en raison de l'impossibilité de se maintenir dans l'emploi (inaptitude) et de retrouver un emploi.

■ Analyser la situation de l'entreprise

Quels sont les outils à la disposition des élus pour appréhender ces situations ? Dans quel cadre juridique interviennent-ils ? Quelles sont les obligations de l'entreprise au regard des élus ?

■ Attributions du CE

Dans le cadre de ses attributions, le CE formule et examine à la demande du chef d'entreprise toute proposition de nature à améliorer les conditions de travail, d'emploi, de vie dans l'entreprise. Il peut procéder à des enquêtes et adresser des questionnaires.

L'employeur est tenu d'adresser au CE des documents (ces obligations variant selon les effectifs) et de porter à sa connaissance certaines informations fournissant des données utiles à l'analyse de la situation de l'entreprise : rapport annuel d'ensemble, rapport d'activité du médecin du travail, rapport sur le service médical du travail, rapport sur la gestion prévisionnelle de l'emploi, rapport sur l'égalité professionnelle.

Le CE est également destinataire de documents soumis à consultation : le bilan social, le bilan sur le travail à temps partiel, le plan de formation.

Dans les entreprises de moins de 300 salariés (de 300 et plus si un accord le prévoit), un rapport annuel unique remplace certaines informations.

■ Utilisation du bilan social

Le CE est destinataire du bilan social récapitulant les principales données chiffrées pour apprécier la situation de l'entreprise dans le domaine social.

Le bilan permet de mesurer les changements intervenus sur l'année écoulée + 2 années précédentes.

Le chapitre « autres conditions de travail » concernant la durée, l'organisation, les conditions physiques de travail, comprend des informations sur les accidents du travail et de trajet, la répartition des accidents par éléments matériels (chutes, circulation, machines, manutention), les maladies professionnelles, le CHSCT, les dépenses de prévention. L'analyse de ces données peut s'accompagner de propositions des élus pour que le travail soit réorganisé afin de limiter ces risques et à plus long terme permettre une meilleure intégration professionnelle et un maintien dans l'emploi.

À savoir

Si la mesure envisagée comporte plusieurs étapes avec des décisions échelonnées, le CE doit être consulté à chaque étape.

Sur le bilan annuel du travail à temps partiel

(voir aussi p 24).

Sur le rapport annuel comparatif sur les conditions d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise **(voir aussi p 23).**

Sur la formation, **(voir aussi p 30).**

■ Comprendre les facteurs de cessation anticipée d'activité

Parmi les facteurs de cessation anticipée d'activité, figurent l'usure, la fatigue, la pénibilité physique, et plus récemment la pénibilité mentale.

Une étude publiée en 2008 apporte des précisions **(Source : DARES, janvier 2008 Premières synthèses informations « Pénibilité au travail et sortie précoce de l'emploi »).**

Les ouvriers sont plus nombreux à avoir été chômeurs ou inactifs non retraités. Ceux qui sont dans cette situation ont souvent été exposés à des ports

de charges lourdes et à des postures pénibles, avec des situations de cumul de pénibilité. Les mécanismes de départ précoce spécifiquement liés à la pénibilité sont moins développés dans le privé : actuellement les dispositifs Cessation Anticipée d'activité de certains Travailleurs Salariés (CATS) et Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante (CAATA) permettent un départ pour métiers pénibles. Ils permettent de bénéficier de pré-retraites. En revanche les conventions d'allocation spéciale du fonds national de l'emploi ou bien encore le départ anticipé loi Fillon ne prennent pas en compte la pénibilité.

■ Les critères de pénibilité physique et physiologique.

Plusieurs situations professionnelles peuvent être identifiées comme pouvant concourir à une forme de reconnaissance de « métiers pénibles » :

- des situations de travail entraînant des décalages horaires, des alternances jours/nuit, des modifications d'une semaine à l'autre ;
- des situations entraînant le port d'équipement spécifique en raison de la nature des activités ;
- des tâches ne pouvant être mécanisées et nécessitant une exposition dans une ambiance de nuisance (bruits, poussières).

À savoir

La loi Fillon portant réforme des retraites invitaient les partenaires sociaux à engager une négociation interprofessionnelle pour définir et prendre en compte la pénibilité au travail. Dans ce contexte, un mécanisme de départ anticipé spécifique aurait pu voir le jour. Or, les négociations n'ont pas abouti à ce jour.

■ Les critères de pénibilité mentale et le stress

Sans doute plus complexe à aborder, la question de la pénibilité mentale pèse également sur l'emploi et le maintien des salariés en activité. Différentes études soulignent le lien entre organisation du travail et santé (voir p. 5).

Faut-il traiter la question de la pénibilité mentale à travers des négociations sur la pénibilité ou l'aborder de manière distincte à travers des négociations sur le stress ?

Au niveau national, à la suite du rapport Legeron Nasse sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail, le ministre du Travail a annoncé le 12 mars le lancement d'une enquête nationale pour mesurer le stress au travail et identifier les secteurs touchés. Une "veille épidémiologique" sur les suicides au travail serait également lancée en 2009 et confiée à l'Institut national de veille sanitaire (INVS), en liaison avec les services de santé au travail et la Cnam (assurance maladie). En outre, les partenaires se sont retrouvés, le 4 juin, pour poursuivre la négociation sur le stress au travail, visant à transposer l'accord-cadre européen sur le stress, conclu en 2004.

Parmi les autres mesures, les auteurs du rapport soulignent la nécessité de former les institutions représentatives du personnel, les DRH et les médecins du travail, de renforcer leur rôle et de renforcer les pouvoirs de saisine du CHSCT. Ils proposent la création d'un portail internet pour l'information des chefs d'entreprises et des salariés, notamment pour les aider à développer des actions préventives du stress. La mise en place d'un indicateur est une des mesures préconisées par les auteurs du rapport. De même, ces auteurs souhaitent, pour lutter contre le stress, combiner les approches managériales et personnelles.

Au niveau de l'entreprise, le CE dispose, à travers des documents comme le bilan social, d'indicateurs sur l'absentéisme, qui peuvent être révélateurs d'un mal-être.

■ Prévenir les risques

Rôle du CHSCT

Le CE participe à la désignation du CHSCT qui a un rôle primordial dans l'élaboration des politiques de prévention.

Le CHSCT a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès aux femmes à tous les emplois et de répondre au problème de la maternité. Dans ce cadre, la situation des femmes et les effets induits sur la retraite méritent son attention.

L'employeur doit présenter un bilan annuel de la situation générale de l'hygiène et de la sécurité et des conditions de travail. La question du travail de nuit y est traitée spécifiquement. Ce rapport est ensuite transmis au CE pour information, accompagné de l'avis du CHSCT.

Le CHSCT est également destinataire de la fiche d'entreprise élaborée par le médecin du travail, du programme annuel de prévention des risques professionnels et du plan d'activité en milieu de travail. Autant d'éléments qui permettent d'agir sur les facteurs pouvant contribuer à éloigner les salariés de l'activité.

Missions du médecin du travail

Le médecin du travail est membre de droit et participe aux réunions du CE lorsque l'ordre du jour comporte des questions relevant de sa compétence.

Il établit le rapport annuel d'activité sur lequel le CE est saisi pour avis.

L'approche des questions relatives à la santé et à la pénibilité nécessitent des échanges entre les différents acteurs : institutions représentatives du personnel, services de santé au travail doivent mener des démarches concertées, avec les services de ressources humaines. Le médecin du travail apporte des données médicales (qui ont un caractère moins subjectif). Dans un domaine comme celui de la pénibilité liée au rythme de travail, un regard extérieur peut s'avérer utile (**voir Cram, Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail ...**)

■ Outils et démarches à développer dans l'entreprise

- Identifier les phénomènes d'usure professionnelle afin de prévenir ces risques ;
- adapter et aménager les conditions de travail : compatibilité poste de travail/capacités ;

À savoir

Afin d'améliorer les actions sur la santé, il est possible d'élaborer le programme de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail en incluant une partie spécifique consacrée aux 50 ans et plus.

- aménager les temps de travail des salariés ;
- mener une pédagogie en faveur d'une approche différente des représentations individuelles et collectives sur les salariés de plus de 50 ans voire 45 ans ;
- développer des parcours professionnels qualifiants inscrits dans la durée en s'appuyant notamment sur les entretiens professionnels ;
- sensibiliser la Direction à l'obligation de concilier performance économique, obligation relative à la santé et la sécurité et responsabilité sociale.

EXEMPLES D'ACCORDS

La pénibilité et la cessation anticipée d'activité chez Snecma services

Un accord du 5 décembre 2007 permet l'aménagement de la fin de carrière pour les salariés ayant effectué certains métiers pénibles. Pour fixer les critères de pénibilité, il est tenu compte des facteurs d'ambiance et de nuisance et des horaires de travail. Quatre classes de situation professionnelle sont fixées et chaque situation est appréciée en fonction de la pénibilité et des activités (ex. conduite de chaudière). Les salariés bénéficient d'une anticipation de leur fin d'activité en fonction de la classe dont il relève (jusqu'à 5 ans d'anticipation pour les salariés de classe A). Une garantie de ressources est versée sur 13 mois, égale à 70 % du salaire (réduit à 60 ou 65 % si le salarié relève de la classe B à D et rallonge la cessation d'activité).

...et dans Les industries du cartonnage

Un accord intersectoriel du 11 mars 2008 sur l'emploi des seniors et la valorisation du capital humain souligne l'importance d'identifier et d'anticiper les phénomènes dits « d'usure professionnelle » liés à l'âge. Il est également nécessaire de lutter contre les phénomènes de démotivation et de départ prématuré qui peuvent survenir à toutes les phases de l'activité professionnelle. Cette démarche doit cibler deux axes : l'amélioration de la situation des salariés au travail afin de renforcer leur épanouissement professionnel et l'optimisation de la compétitivité. Elle doit être menée en concertation avec les institutions représentatives du personnel et les services de santé au travail. De plus, les salariés âgés de 55 ans et plus qui le souhaitent bénéficieront, en accord avec leur employeur, d'aménagements de leurs horaires de travail.

16 - 17 - 18 Septembre 2008
Paris CNIT La Défense

2 salons - 1 congrès pour concrétiser tous vos projets !



200 exposants, 3 conférences...
Pour vous permettre de changer d'horizon, découvrir les nouvelles, le salon national du tourisme, des voyages et des loisirs de groupes (associations, Clubs du 3^{ème} âge, groupes d'amis...)
Des idées, des nouveautés pour tous les groupes !

Élu de CE, élu au CHSCT, délégué du personnel, délégué syndical ou membre d'une association 7 SalonsCE, est le rendez-vous incontournable pour organiser les activités sociales et culturelles de vos salariés et gérer vos missions économiques avec 200 exposants et 23 conférences.



Chaque jour rencontrez vos interlocuteurs privilégiés autour de 3 thématiques :

- Le 16/09 : Le dialogue social en entreprise
- Le 17/09 : L'emploi
- Le 18/09 : Les conditions de travail

Le **Congrès Socialog** est dédié à toutes les Institutions Représentatives du Personnel (Comités d'entreprise, Délégués du Personnel, Délégués Syndicaux, Élus au CHSCT).
6 conférences, 3 grands débats, 3 tribunes "paroles d'élus" !

Un seul lieu, une seule date pour une bonne utilisation de vos heures de délégation !

comeposium

EXPOSIUM
21 Les Péloùs - 5 Avenue du Mille - 93785 Aubagne Cedex
Tel. : +33 034 42 18 01 20 - Fax. : +33 034 42 18 01 71

Retrouvez
le programme
complet de vos
événements sur :

www.salonsce.com
www.loisirexpo.fr
www.socialog.fr

Formation professionnelle et gestion de compétences

ACCOMPAGNER DES ACTIONS DE FORMATION ET DE gestion des compétences

La réforme des retraites conduit à un allongement de la durée de carrière au-delà de 60 ans, pour les personnes qui ont commencé à travailler tardivement. Pour que cette mesure devienne effective, il est nécessaire de réfléchir et d'agir en amont sur l'emploi et les compétences des salariés.

■ Cadre d'intervention du CE

L'action du CE se situe principalement à deux niveaux :

- dans le cadre de l'élaboration du plan de formation ;
- et plus spécifiquement dans le cadre de mesures prises pour les salariés dans la deuxième partie de carrière.

Ainsi l'employabilité du salarié doit être recherché au moyen d'actions d'adaptation et de développement des compétences permettant d'adapter le salarié au poste, de le maintenir dans l'emploi.

Par ailleurs, dans le cadre de l'accord sur l'emploi des seniors (ANI du 13 octobre 2005, étendu par arrêté du 12 juillet 2006), un entretien de deuxième partie de carrière (à partir de 45 ans puis tous les 5 ans) est organisé afin d'examiner les perspectives de déroulement de carrière et de faire le point sur un éventuel aménagement des conditions de travail. Les branches

définissent les modalités d'information des IRP sur la mise en œuvre de ces entretiens (notamment les points à aborder au cours de l'entretien).

En outre le salarié peut bénéficier d'un bilan de compétences, après 20 ans d'activité professionnelle (et sous réserve d'avoir au moins 1 an d'ancienneté), ainsi que d'une priorité d'accès à une VAE.

Toujours dans le cadre de l'accord sur l'emploi des seniors, il est prévu qu'un plan de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences soit mis en place, après consultation des représentants élus du personnel. L'objectif du plan est d'assurer l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois et d'anticiper les effets des mutations économiques et technologiques : gestion des pyramides des âges, organisation du travail, maintien et développement des emplois. Le plan peut contenir des mesures d'aménagement des conditions de travail (par exemple diminution progressive de l'activité avec un passage à temps partiel). Ce dispositif est adapté en fonction de la taille des entreprises. Les PME bénéficient d'un dispositif d'appui à l'élaboration de ces plans.

À savoir

Les entreprises doivent limiter les impacts de ces aménagements sur les droits à retraite du salarié

À savoir

L'entretien de deuxième partie de carrière est distinct de l'entretien d'évaluation. Il doit permettre au salarié de faire le point avec son responsable hiérarchique sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelle. Le salarié de 55 ans et plus peut, à cette occasion, et à titre strictement personnel, faire le point sur les modalités de la fin de sa carrière.

Des mesures sur la transmission des savoirs et savoir-faire doivent être développées. A cet effet, l'entreprise peut utiliser le mécanisme de retraite progressive

Ce dispositif permet au salarié de poursuivre à temps partiel son activité, tout en percevant une fraction de sa retraite (en fonction du pourcentage de temps

partiel). Il est ouvert aux salariés à partir de 60 ans, à condition qu'ils disposent de 150 trimestres au moins d'assurance et qu'ils exercent une activité exclusive. Les droits des salariés sont recalculés au moment de la demande définitive de retraite, ce qui permet au salarié d'améliorer ses droits. Dans l'hypothèse où le salarié a déjà le nombre de trimestres requis, il pourra bénéficier du mécanisme de « surcote » (voir p. 7).

Il diffère du dispositif cumul emploi retraite qui s'applique en cas de reprise d'activité. Le cumul pension salariée et activité est soumis à des limites de revenus et des délais de reprise (dans le cas où le salarié retourne chez le même employeur).

Ces dispositifs seront réexaminés en 2008 pour évaluer leurs impacts sur l'emploi des seniors.

(Voir site www.cnav.fr, www.arrco.fr et www.agirc.fr).

■ Outils à la disposition du CE

Emploi

Chaque année le CE reçoit un rapport sur l'évolution et la situation de l'emploi en vue de la consultation sur la situation générale de l'entreprise. Il est ainsi informé et consulté sur l'évolution de l'emploi et des qualifications dans l'entreprise au cours de l'année passée et les prévisions annuelles ou pluriannuelles.

Formation

Le CE est également destinataire des informations relatives aux effectifs concernés par catégories professionnelle et par âge en vue de la délibération sur le plan de formation.

EXEMPLES

Les partenaires sociaux de l'intersecteur papiers cartons ont signé, le 11 mars 2008, un accord relatif à l'emploi des seniors et à la valorisation du capital humain. Plusieurs axes sont privilégiés :

- L'accompagnement des parcours professionnels pour les salariés à partir de 45 ans (entretien professionnel de seconde partie de carrière, bilan de compétences). Les conclusions de ces deux dispositifs pourront être consignées en annexe du passeport formation, également mobilisé.

À savoir

Les entreprises de 300 salariés et plus ont l'obligation de négocier tous les 3 ans sur :

- les conditions d'accès et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et sur l'accès à la formation professionnelle ;
 - les modalités d'information et de consultation du CE sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi ;
 - les mesures d'accompagnement : VAE, bilan de compétences, accompagnement à la mobilité géographique et professionnelle, formation.
-
- La formation professionnelle : l'accord rappelle tous les dispositifs accessibles aux salariés, à savoir les périodes de professionnalisation (destinées en priorité aux salariés âgés de 45 ans et plus et à ceux travaillant en continu ou en semi-continu depuis dix ans au moins), la VAE (priorité d'accès après 20 ans d'activité ou à compter du 45^e anniversaire), l'accès aux certificats de qualification professionnels (CQP) et aux certificats interindustries (CQPI), et le DIF (accès prioritaire à une formation après 45 ans et de plein droit pour les plus de 50 ans).
 - Le tutorat : l'accord encourage les RH à recourir au tutorat ainsi qu'au parrainage, lesquels permettent le maintien dans l'entreprise de compétences clés détenues en partie par les seniors qui seront amenés, plus ou moins rapidement, à quitter l'entreprise. L'accord leur confie le processus d'accueil et d'accompagnement des futurs embauchés.

À savoir

Il est utile que le rapport sur l'égalité professionnelle soit présenté avant l'élaboration du plan de formation afin d'intégrer les actions qui doivent être menées (voir p. 23).

MESURER LES INCIDENCES DE LA RETRAITE sur la couverture sociale

Avec le départ en retraite, le salarié est amené à s'interroger sur sa couverture sociale. Le CE peut mener une réflexion en amont selon deux axes : sensibiliser les salariés sur l'évolution de leurs besoins, exercer sa vigilance sur le contenu des contrats collectifs en matière de complémentaire santé.

■ Cadre d'intervention du CE

Le CE étant consulté lors de la mise en place ou lors de la modification des garanties collectives, une attention toute particulière est à porter sur le devenir des droits des salariés au moment du départ à la retraite. En pratique, il est fréquent que les salariés couverts par un contrat collectif change de contrat soit parce que l'application de la hausse retire tout intérêt au contrat collectif, soit parce que la hausse des tarifs (jusqu'à 50%) retire tout, soit parce que le contrat ne correspond plus suffisamment à leurs besoins liés à la santé, soit parce qu'ils sont sollicités pour prendre des contrats « seniors ».

À savoir

La loi Evin (sur la prévoyance) garantit les droits des salariés dans le temps au bénéfice des retraités, sans limitation de durée sous certaines conditions.

Cette garantie concerne le remboursement des frais médicaux sous réserve que le salarié en fasse la demande dans les 6 mois.

L'organisme assureur : mutuelle, compagnie d'assurance ou institution de prévoyance doit maintenir une couverture identique mais il peut appliquer une hausse tarifaire jusqu'à 50 % des tarifs applicables aux actifs.

■ Qu'est ce qu'un contrat senior ?

Il s'agit de contrat ciblant plus spécifiquement la population de 55 ans et plus. Les produits incluent des prestations « spécifiques » ; il s'agit notamment de forfaits pour l'ostéopathie, de la prévention avec des forfaits dédiés à la prévention du glaucome, de la cataracte, de l'hypertension, de l'ostéoporose, du dépistage des problèmes de vue, et/ou de l'audition) et en optique et en dentaire, des forfaits améliorés pour les verres progressifs, pour les implants dentaires.

Ces contrats peuvent comporter la suppression de certains actes ou soins comme les forfaits maternité, l'orthodontie...

■ Comment apprécier les prestations proposées ?

Tout d'abord, les complémentaires santé seniors ne remboursent pas nécessairement plus que les autres contrats (individuels ou collectifs). Par exemple, certaines actions de prévention comme la prévention de l'ostéoporose peuvent être définies dans les contrats collectifs. Des forfaits améliorés pour l'optique peuvent également se retrouver dans les contrats collectifs.

Attention les garanties seniors sont souvent ouvertes à une tranche d'âge bien définie (60-75 ans par exemple). Or, les questions comme celles de la dépendance peuvent survenir au-delà de cet âge. Le contrat senior ne permet pas de trouver une réponse à ces questions.

Couverture sociale des retraités

■ Quel coût ?

Les cotisations évoluent en fonction de l'âge sauf en cas de mutualisation. Dans le cas d'une solidarité maintenue retraités/actifs, l'entreprise peut se trouver confrontée à des difficultés financières en cas de modification des ratios.

Pour financer les complémentaires individuelles, les personnes retraitées peuvent recourir aux aides à l'acquisition d'une complémentaire (selon ressources). Les organismes sociaux disposent également de dotation au titre de l'action sociale en cas de nécessité.

À savoir

Le CE peut, dans le cadre de l'élaboration du plan de formation, proposer des actions en direction des salariés proches de la retraite pour les sensibiliser à l'évolution de leurs besoins de santé. Des stages initiés par certains organismes de prévoyance ou de retraite pour préparer la retraite intègrent une approche du budget et de la santé.

Pour en savoir plus :

voir le site Internet www.ameli.fr





Forhus



GPEC, retraites, égalité professionnelle...

Nos experts vous accompagnent au 01 64 05 16 50
ou sur

www.forhusce.fr



ForhusCE c'est :

► **Votre centre de formation agréé et plus de 30 thèmes de formations pour votre CE**

► **Votre service d'assistance juridique réactif dédié aux représentants du personnel**



► **6 implantations en France pour un accompagnement de proximité efficace**

