

CONSEIL D'ORIENTATION DES RETRAITES

Séance plénière du 23 septembre 2015 à 9 h 30

« Audition de M^{me} Yannick Moreau, présidente du CSR

Travail et retraite : le point sur quelques dispositifs »

Le dossier en bref

Préparé par le secrétariat général du Conseil, sous la direction du président du COR

Pourquoi ce sujet ?

Des dispositifs relevant des politiques d'emploi et de retraite ont connu des évolutions importantes en 2015 : le cumul emploi-retraite, la retraite progressive et le compte personnel de prévention de la pénibilité. Le COR a fait le point de ces évolutions.

En début de séance, le COR a auditionné M^{me} Yannick Moreau, présidente du Comité de suivi des retraites, concernant l'avis que ce comité a rendu le 13 juillet 2015 dans le cadre de la procédure de pilotage du système de retraite instaurée par la loi du 20 janvier 2014.

I – Le cumul emploi-retraite et la retraite progressive

- **Qu'est-ce que le cumul emploi-retraite et quelles sont ses évolutions récentes ?** Le cumul emploi-retraite ([cf. document n° 3](#)) permet, sous conditions, de travailler en cumulant revenus professionnels et pensions de retraite (de base et complémentaires) ; le cumul des revenus est soit intégral, soit partiel. Depuis le 1^{er} janvier 2015, il n'est plus fait de distinction entre le cumul au sein d'un même régime ou le cumul entre une pension d'un régime et une activité affiliée à un autre : sauf quelques dérogations, pour percevoir une pension de retraite, il faut cesser l'ensemble de ses activités ; parallèlement, un assuré en cumul ne peut plus acquérir de nouveaux droits à retraite par le biais de son activité, à compter du moment où il a liquidé une pension dans un régime de retraite.
- **Y a-t-il beaucoup de cumul emploi-retraite ?** D'après l'enquête Emploi de l'INSEE, 452 000 personnes âgées de 55 ans ou plus cumulent un emploi et une retraite en 2013, soit 3,5 % de cette classe d'âge. Le cumul emploi-retraite est de plus en plus fréquent depuis 2009, date où a été ouverte la possibilité de cumuler intégralement pensions et revenus d'activité. Plus d'un tiers des retraités de 55 ans et plus de la moitié des personnes en emploi de 65 ans cumulent un emploi et une retraite. 72 % des retraités qui exercent, dans le cadre du cumul, un emploi salarié sont à temps partiel ([cf. documents n° 4 et n° 4 bis](#)).
- **Comment fonctionne la retraite progressive ?** Ce dispositif, ouvert aux assurés de la CNAV, du RSI et de la MSA, leur permet de cumuler une fraction de leur pension de retraite et des revenus tirés d'une activité à temps partiel, sous certaines conditions. La demande de retraite progressive entraîne la liquidation provisoire de la pension (régimes de base et la plupart des régimes complémentaires), puis, à l'issue de la retraite progressive, un nouvel examen des droits à retraite est effectué lorsque l'assuré demande la liquidation définitive de ses droits, qui prend en compte les périodes cotisées depuis l'accession à la retraite progressive et peut permettre de bénéficier de la surcote. Au 31 décembre 2014, un peu plus de 3 000 personnes sont en retraite progressive ([cf. document n° 5](#)).
- **Quelles en sont les conditions d'accès ?** Ces conditions ont été modifiées par la dernière réforme des retraites : depuis le 1^{er} janvier 2015, l'âge d'accès a été abaissé à 60 ans (c'était auparavant l'âge minimal légal de droit commun, qui passe à 62 ans), une quotité de temps de travail plancher de 40 % a été instituée et le barème de calcul de la fraction de pension versée a été simplifié. La durée d'assurance requise demeure la même (150 trimestres).

- **Quel dispositif de prolongation d'activité est le plus avantageux pour l'assuré ?** Des simulations sur cas types montrent que, dans la plupart des cas, un assuré qui souhaiterait prolonger son activité en travaillant à temps partiel a plus intérêt, financièrement, à le faire dans le cadre de la retraite progressive. L'avantage financier par rapport au cumul emploi-retraite tient pour beaucoup à ce que la retraite progressive peut permettre de bénéficier de la surcote dans le régime de base au moment de la liquidation définitive. Le cumul emploi-retraite peut néanmoins s'avérer le plus avantageux financièrement pour un assuré éligible à un départ anticipé pour carrière longue ([cf. document n° 5 bis](#)).
- **Et pour les régimes de retraite ?** L'impact financier global de ces dispositifs pour les régimes de retraite est difficile à établir avec certitude, car il dépendra de leurs effets sur les comportements des assurés, qui ne pourront être observés qu'avec quelques années de recul. En particulier, la retraite progressive va-t-elle conduire les assurés à prolonger leur emploi (à temps partiel) ou, à l'inverse, à ne pas le prolonger mais réduire leur temps de travail en fin d'activité ? De même, le cumul emploi-retraite conduira-t-il les assurés à travailler plus longtemps ou, à l'inverse, à avancer la date de leur départ à la retraite et travailler aussi longtemps qu'en l'absence de cumul ?

II – Le compte personnel de prévention de la pénibilité (CPPP) - [cf. document n° 6](#)

- **Qu'est-ce que le CPPP ?** Dix facteurs de pénibilité ont été définis, par exemple, le bruit, le travail répétitif et le travail de nuit. Les salariés exposés à ces facteurs au-delà de certains seuils définis par décret sont titulaires du CPPP dont ils bénéficient tout au long de leur vie professionnelle ; ils y accumulent des points, en rapport avec les expositions subies. Ce compte vise à compenser l'usure éventuelle découlant de ces conditions de travail et à prévenir davantage d'expositions, en soutenant les salariés dans leur évolution professionnelle vers d'autres métiers moins pénibles.
- **À quoi servent les points accumulés sur le CPPP ?** Ils peuvent être utilisés, au choix du titulaire du compte, pour effectuer une formation, passer à temps partiel tout en maintenant son niveau de salaire, ou partir plus tôt à la retraite. Les points sont conservés et peuvent être utilisés à tout moment de la carrière, quel que soit l'entreprise ou le secteur de l'activité ; cependant, les droits à formation et à compensation du temps partiel ne peuvent être mobilisés qu'à condition d'être toujours affilié au régime général.
- **Le CPPP a-t-il été modifié depuis sa création en 2014 ?** Sa mise en œuvre a été ralentie : l'entrée en vigueur de six des dix facteurs de pénibilité a été différée au 1^{er} juillet 2016, une mission de concertation puis d'appui aux branches confiée à Michel de Virville et une mission de simplification a été conduite durant six mois, dont certaines préconisations ont été reprises dans le cadre de la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi. Parmi celles-ci, la fiche d'exposition a été supprimée (le report des expositions passe par une déclaration de l'employeur à la CARSAT et l'information du salarié passe désormais par le relevé de points envoyé par la CARSAT) et des efforts de sécurisation juridique ont été faits afin de diminuer le risque de contentieux : en particulier, l'évaluation des expositions repose sur des instruments collectifs plus clairement identifiés (accords collectifs étendus ou référentiels de branche homologués). Les décrets d'application de décembre 2014 et l'instruction ministérielle de mars 2015 allaient déjà dans ce sens. En revanche, la gestion et les utilisations du compte n'ont pas été modifiées, par rapport à la loi de 2014.