

Groupes UMP et Nouveau Centre
de l'Assemblée nationale

SAUVONS LES

retraites!

Rapport Final

30 juin 2010

www.sauvons-les-retraites.fr

Sommaire

Introduction

p. 4

A/ Notre méthode : une démarche ouverte d'écoute et de réflexion afin de préparer des décisions importantes

B/ Notre constat : l'état des lieux de notre système de retraite et de ses spécificités

C/ Notre analyse : nos partenaires européens se sont pour la plupart déjà adaptés à la nouvelle donne économique et démographique

D/ Notre soutien : un avant-projet de loi courageux en accord avec les grands principes évoqués dans notre rapport d'étape du 19 mai

Propositions du groupe de travail

p. 9

Premier principe : renforcer l'équité

p. 10

A/ un préalable : une réforme juste, avec un effort partagé et une contribution des hauts revenus

B/ renforcer l'équité entre secteur public et secteur privé

Proposition n°1 : transformer le Service des Retraites de l'Etat (SRE) qui gère les pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat en caisse de retraite de l'Etat

Proposition n°2 : harmoniser les règles de réversion pour les conjoints survivants de la fonction publique sur celles du régime général

Proposition n°3 : harmoniser les règles du minimum garanti (fonction publique) sur celles du minimum contributif (régime général) en matière de barème

C/ renforcer l'équité entre retraités en améliorant les petites retraites

Proposition n°4 : instaurer une cotisation forfaitaire pour les artisans et commerçants permettant la validation de trimestres pour ceux qui n'ont pas ou peu généré de revenu professionnel

D/ renforcer l'équité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie

Proposition n°5 : ouvrir la possibilité du cumul emploi-pension de réversion pour les veuves.

Deuxième principe : travailler plus longtemps

p. 16

Proposition n°5 : indexer, à l'avenir, l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie

Proposition n°6 : faciliter l'éligibilité des périodes de stages longs pour la validation de trimestres

Troisième principe : travailler mieux tout au long de la vie

p. 17

Un engagement : suivre tout au long des débats au Parlement ce chantier majeur qu'est la pénibilité pour aboutir à des mesures concrètes et équitables.

Proposition n°7 : prendre en compte la pénibilité selon une approche préventive et individualisée dans le cadre de la santé au travail grâce à une médecine du travail renouvelée

Proposition n°8 : favoriser l'utilisation du compte épargne-temps

Quatrième principe : compléter les régimes de base en favorisant l'accès à l'épargne retraite

p. 18

Proposition n°9 : favoriser la diffusion du PERCO en permettant sa mise en place par accord national interprofessionnel (ANI) pour les salariés non couverts par ce type de dispositifs

Proposition n°10 : permettre à l'employeur d'abonder directement le PERP souscrit par son salarié

Annexes

p. 20

Introduction

La pérennisation de notre système de retraite est un défi majeur qui se pose pour garantir les pensions des générations actuelles et futures.

Nous affirmons notre attachement au régime par répartition fondé sur la solidarité, qui s'exprime aussi bien entre actifs et retraités, qu'entre personnes d'une même génération afin de tenir compte des aléas de la vie.

C'est ce système qui a permis en quelques décennies une augmentation considérable du niveau de vie des retraités, ainsi qu'une forte redistribution au profit de ceux qui connaissent des interruptions de carrière, notamment au titre de la maternité ou du chômage.

En revanche, et afin justement d'assurer sa pérennité, nous avons le devoir de l'ajuster face aux évolutions de la société et à l'allongement de l'espérance de vie.

En effet, notre système est encore basé sur des équilibres qui datent des lendemains de la seconde guerre mondiale. Or, nous sommes passés d'une France des « Trente Glorieuses » portée par une forte croissance économique et démographique, à une France où l'on vit de plus en plus longtemps dans un environnement mondial plus instable économiquement.

Il en résulte à la fois :

- une forte dégradation financière des régimes (une retraite sur dix n'est d'ores et déjà plus financée aujourd'hui) ;
- et des perspectives démographiques qui imposent des mesures fortes et courageuses. Ainsi, on compte aujourd'hui 1,8 cotisant pour un retraité, dans 10 ans, ce sera 1,5 cotisant et dans 20 ans, ce sera 1,3 cotisant.

Dans ce contexte, le rôle des députés de la Majorité fut de porter le débat sur le terrain auprès des Français et de réfléchir aux enjeux d'une telle réforme en vue de la discussion au Parlement du projet de loi portant réforme des retraites.

Ce rapport final entend proposer au-delà des grands principes d'action, des mesures qui ont vocation soit à compléter et enrichir le projet de loi, soit à ouvrir des débats qui ne pourront peut-être pas être tranchés dès maintenant, mais qui sont nécessaires dans une vision prospective.

A/ Notre méthode : une démarche ouverte d'écoute et de réflexion afin de préparer des décisions importantes

Les groupes UMP et Nouveau Centre ont décidé la création d'un groupe de travail sur « la réforme des retraites » afin d'écouter les Français, les organisations représentatives et les experts, en vue de préparer les décisions qui seront débattues au Parlement pour sauver les régimes de retraite.

Ce groupe est coprésidé par Jean-François COPÉ, Président du Groupe UMP, Pierre MÉHAIGNERIE, Président de la Commission des Affaires sociales et François SAUVADET, Président du Groupe Nouveau Centre.

Denis JACQUAT, député de la Moselle et membre du Conseil d'orientation pour les retraites (COR), en est le rapporteur général et Jean-Luc PRÉEL, député de la Vendée, membre également du COR, le rapporteur adjoint.

Quatre problématiques majeures ont été identifiées autour desquelles ont travaillé la centaine de députés inscrits au groupe de travail :

- Atelier « **Convergence des régimes** » animé par Michel HEINRICH, député des Vosges ;
- Atelier « **Financement et solidarité financière** » animé par Valérie ROSSO-DEBORD, députée de Meurthe et Moselle, oratrice du groupe UMP sur la réforme des retraites ;
- Atelier « **Parcours professionnels** » animé par Marie-Christine DALLOZ, députée du Jura ;
- Atelier « **Comparaisons internationales** » animé par Arnaud ROBINET, député de la Marne, secrétaire national de l'UMP pour la réforme des retraites.

Ces ateliers ont procédé à des auditions et continueront à être actifs tout au long de la discussion de la réforme.

Enfin, un site internet dédié a été lancé (<http://www.sauvons-les-retraites.fr>) et des réunions publiques ont été organisées dans les circonscriptions afin de recueillir les témoignages et propositions des Français. De nombreux commentaires ont ainsi été recueillis, témoignant de l'intérêt de nos concitoyens pour cette réforme majeure.

B/ Notre constat : état des lieux de notre système de retraite et de ses spécificités

Dans son rapport « *Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ?* » du 27 janvier 2010 remis à la Commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale, le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) dresse un état des lieux du système français actuel :

- 1) Notre système apparaît complexe, du fait de la multiplicité des régimes de base et complémentaires et de la diversité des règles selon les régimes, même si une certaine convergence a déjà eu lieu.
- 2) Il assure un niveau de vie aux retraités qui est aujourd'hui globalement proche de celui des actifs, mais des disparités importantes existent.
- 3) Il comporte une dimension de solidarité importante, au travers des droits familiaux, des périodes validées au titre du chômage, de la maladie ou encore de l'invalidité, et du minimum contributif ou garanti, qui représentent au total environ 20 % des retraites versées par l'ensemble des régimes. En revanche, certaines règles au cœur même du calcul des retraites en annuités (décompte de la durée d'assurance, calcul du salaire de référence...) opèrent une redistribution peu lisible et qui ne bénéficie pas toujours aux assurés à carrière courte ou à bas salaire.

4) La dégradation rapide de la situation financière des régimes de retraite en 2009 et 2010, dans un contexte de crise économique et financière, intervient alors que les régimes sont structurellement déficitaires, du fait de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations nombreuses du *baby boom* depuis 2006 et de l'allongement continu de l'espérance de vie à 60 ans, qui augmenterait de plus de 4 ans d'ici 2050. De plus, le taux d'emploi des seniors reste faible mais son évolution récente, tout en étant modeste, va dans le bon sens.

C/ Notre analyse : nos partenaires européens se sont pour la plupart déjà adaptés à la nouvelle donne économique et démographique

Si des systèmes de retraite très différents cohabitent en Europe, liés à l'histoire et à la culture sociale de chaque pays, l'analyse que nous avons conduite permet cependant de souligner deux types de similitudes.

Première similitude, tous les pays présentent un double système basé à la fois sur la répartition et sur un complément de type épargne retraite. La répartition seule est jugée insuffisante, car soumise à de forts enjeux démographiques. Dans le même temps, la capitalisation seule, outre le fait qu'elle répond moins à un souci de justice sociale, est souvent risquée, liée pour partie aux aléas économiques et financiers.

Dès lors, il n'est pas étonnant de constater que les pays surtout axés sur la capitalisation ont en réalité tous un premier pilier de répartition qui assure un minimum de solidarité. Inversement, les pays dont le système de retraite est essentiellement fondé sur la répartition, tendent de plus en plus à le compléter par des dispositifs de type épargne retraite.

Ce constat nous incite à éviter toute simplification abusive qui reviendrait à soumettre un choix entre l'un ou l'autre de ces deux systèmes. Nous devons tout à la fois préserver notre système par répartition, et envisager sans tabou de permettre un accès facile à un complément de type épargne retraite.

Seconde similitude, tous les pays sont confrontés aux mêmes enjeux depuis le milieu des années 1970. Ces enjeux sont à la fois d'ordre démographique (allongement de la durée de la vie, entrée plus tardive dans la vie active) et économique (faible croissance, crises récurrentes, instabilité du système financier).

A partir de cette période, des organismes consultatifs et de concertation ont progressivement été mis en place dans la plupart des pays concernés. Ils ont débouché sur des réformes lancées au début des années 1990 (dès 1989 en Allemagne ; « Pacte de Tolède » en Espagne en 1995 ; réforme Dini en Italie en 1995...).

Les réformes engagées tournent autour de trois vecteurs : relèvement des cotisations ; allongement de la durée de cotisation et rehaussement de l'âge légal ; ancrage dans le double système répartition (solidarité) / capitalisation (complément).

Ces comparaisons internationales nous ont aussi permis de battre en brèche certaines idées reçues, la première d'entre elles étant la référence à une quelconque « solution miracle » :

- le « modèle beveridgien », en vigueur notamment en Grande-Bretagne, en Irlande ou aux Pays-Bas, fondé sur un régime de base de répartition très faible, n'est pas exempt de reproches, sa fragilité reposant sur une capitalisation soumise aux aléas des marchés financiers. Tout effondrement des bourses entraîne inéluctablement celui des retraites et la paupérisation des seniors. La crise financière de 2008 a encouragé les observateurs à redoubler de prudence sur l'interprétation des vertus de ce système.

- le « modèle suédois », fondé notamment sur la solidarité intragénérationnelle, suppose une adaptation des pensions aux conditions économiques. Ainsi, il a déjà eu pour corollaire une baisse des pensions de 4% pour les Suédois partant en retraite en 2009. Par ailleurs, précisons qu'il a pu naître en se basant sur deux conditions qui n'existent pas en France :

- un régime unique (et non 38) ;
- des réserves importantes se montant à 5 années de prestations (difficilement imaginable en France où une année de prestations représente 270 milliards d'euros, 13,5% du PIB !).

- enfin, certains proposent l'instauration d'un système par points. Or, outre qu'un tel système suppose préalablement une harmonisation des régimes, envisageable sur une longue durée, il ne saurait d'une part résoudre à lui seul le problème du financement, et d'autre part garantir un niveau de pension puisque la valeur du point peut fluctuer.

D/ Notre soutien : un avant-projet de loi courageux en accord avec les grands principes évoqués dans notre rapport d'étape du 19 mai

Dans ce contexte, le groupe de travail se félicite que les principaux axes définis dans le rapport d'étape remis à Eric WOERTH et à Georges TRON le 19 mai dernier, figurent dans l'avant-projet de loi soumis à la concertation des partenaires sociaux. Les grands principes que nous avons énoncés sont pris en compte, notamment :

- le renforcement de l'équité ;
- la nécessité de travailler plus longtemps ;
- l'impératif de travailler mieux tout au long de la vie ;

Nous nous félicitons ainsi qu'il soit proposé de :

- **Travailler plus longtemps**, avec le report progressif d'ici 2018 de 60 à 62 ans de l'âge légal de départ en retraite ainsi que le report de l'âge du « taux plein » à 67 ans en 2023, tout en prenant en compte les carrières longues.
- **Travailler mieux tout au long de la vie**, avec la prise en compte de la pénibilité par le maintien de la retraite à 60 ans pour les salariés qui, du fait d'une situation d'usure professionnelle constatée ont une incapacité physique supérieure ou égale à 20%, et pour la partie préventive la mise en place d'un carnet de santé individuel retraçant les expositions.
- **Prendre des mesures d'équité**, comme l'alignement du taux de cotisation du public sur celui du privé, (passage de 7,85 à 10,55 %) étalé sur 10 ans ; la fermeture du dispositif de départ anticipé sans condition d'âge pour les parents de 3 enfants ayant 15 ans de service à compter du 1^{er} janvier 2012 ; l'application de la même règle d'obtention du « minimum garanti » que dans le secteur privé.

- **Renforcer la solidarité** à l'égard des exploitants agricoles, des femmes en congé maternité et des chômeurs non indemnisés.
- **Faire contribuer les plus hauts revenus** à l'effort nécessaire au financement de cette réforme.
- **Favoriser l'emploi des seniors** avec l'aide à l'embauche pour les demandeurs d'emploi de plus de 55 ans.

*
* *

Propositions du Groupe de travail

A l'issue des auditions et échanges conduits avec les partenaires sociaux, le Gouvernement, les experts et les Français, nous réaffirmons que la réforme des retraites sera réussie et acceptée si elle répond à 4 grands principes :

- Premier principe, renforcer l'équité.

Nos difficultés, en France, viennent pour partie des 38 régimes différents, source de complexité, mais aussi d'un sentiment d'iniquité, lié notamment aux différences entre régimes des salariés du secteur privé et du secteur public, mais encore entre salariés et certains travailleurs indépendants.

- Deuxième principe, travailler plus longtemps.

C'est en réalité une donnée partagée par tous les pays occidentaux, et qui peut être acceptée par les Français comme elle l'a été ailleurs. A titre d'exemple, en Allemagne, le Bundestag a adopté en mars 2007, une loi prévoyant un report de l'âge légal de départ à la retraite de 65 à 67 ans. Cette transition sera opérée de manière progressive, à partir de 2012 à raison d'un mois de cotisation supplémentaire par an, jusqu'en 2029. Cette idée que tout allongement de la durée de cotisation et/ou de relèvement de l'âge légal de départ en retraite soit progressif et permette de donner des perspectives sur la durée est cruciale.

- Troisième principe, travailler mieux tout au long de la vie.

A partir du moment où il faudrait travailler plus, il est capital de permettre effectivement de travailler mieux. A cet égard, la pénibilité doit être prévenue et pas seulement réparée. Il est à noter que ce débat sur la pénibilité dans le cadre d'une réforme des retraites reste très hexagonal, la prise en compte de cette notion étant extrêmement rare à l'étranger. Plutôt que d'aborder cette problématique sous un angle globalisant (par métier ou filière par exemple), il nous semble qu'il faut privilégier une approche axée davantage sur la santé et qui soit donc a) préventive, en agissant au niveau des conditions de travail et de la santé au travail b) individualisée au regard de critères comme l'exposition aux risques.

- Quatrième principe, compléter les régimes de base en favorisant l'accès à l'épargne retraite.

Il faut à ce sujet sortir d'une idée reçue : l'épargne retraite, ce n'est pas nécessairement des fonds de pension risqués car soumis aux fluctuations financières. Il convient plutôt de se pencher sur le modèle allemand, assez proche du notre (85% des retraites relèvent du premier pilier obligatoire), et qui encourage l'épargne salariale, fortement subventionnée. Ce système a rencontré un vrai succès malgré la crise économique. Il pourrait être accepté par les Français à trois conditions : qu'il soit accessible (et donc lisible et compréhensible), qu'il soit transparent et rassurant (l'opacité est source de craintes), qu'il relève bien de l'épargne retraite et non d'outils de défiscalisation par exemple.

*
* *

Premier principe : renforcer l'équité

A/ un préalable : une réforme juste, avec un effort partagé et une contribution des hauts revenus

Dès le rapport d'étape du 19 mai, nous appelions à une réforme courageuse et juste. Courageuse car commandant des mesures pour travailler plus. Juste car il est tout à fait normal que chacun participe à l'effort.

Dans cet esprit, il est souhaitable que les plus hauts revenus contribuent à la solidarité accrue issue de la réforme. Cette participation, pour être effective, ne pourra être intégrée dans les éléments de calcul du bouclier fiscal. C'est le sens des propositions faites par le Gouvernement le 16 juin, que nous saluons :

- Création d'un prélèvement de 1% sur la dernière tranche de l'IR (revenus annuels supérieurs à 69.783€) qui ne sera pas pris en compte dans le bouclier fiscal ;
- Augmentation d'un point des prélèvements sur les plus values de cession mobilières (de 18 à 19%), les plus values de cession immobilières (de 16 à 17%) et du prélèvement forfaitaire libératoire sur les dividendes et les intérêts (de 18 à 19%)
- Taxation au premier euro des plus values de cession mobilières comme c'est le cas pour les prélèvements sociaux et non plus à partir de 27.000€
- Augmentation des prélèvements sur les stocks options : passage de la contribution de l'employeur de 10 à 14% et passage de la contribution du salarié de 2,5 à 8%
- Augmentation des prélèvements sur les retraites chapeaux : prélèvement de l'entreprise désormais appliqué dès le premier euro de rente versé (et non plus à partir de 1.000€) ; mise en place d'une contribution sociale de 14% pour le bénéficiaire
- Suppression du crédit d'impôt sur les dividendes des particuliers et plafonnement de la quote part pour frais et charges sur les dividendes des entreprises

Mais cette contribution, pour indispensable qu'elle soit au titre de l'équité, ne saurait se substituer à une réforme structurelle avec pour enjeu notre rapport au travail.

B/ Renforcer l'équité entre actifs

Notre système de retraite se caractérise par une multiplicité de régimes structurés en fonction de critères d'appartenance professionnelle qui renvoient à des règles spécifiques tant pour l'acquisition des droits à la retraite que pour le niveau de contribution, aussi bien pour les régimes de base que pour les régimes complémentaires.

Cette multiplicité de régimes et la diversité des règles qu'elle entraîne ont pour conséquence de miner le pacte social entre les Français en remettant en question le principe d'équité horizontale « à cotisations égales, retraites égales ».

La croissance de la part du budget de l'État consacrée à la charge des pensions civiles et militaires de retraite est très nette : entre 1990 et 2008, celui-ci est passé de 9,3 % du total des dépenses du budget général à 14,6 %.

En 2010, la croissance de la charge des pensions devrait se poursuivre à un rythme estimé à plus de 1 Md€ par an. Cette forte dynamique conduit de fait, à un processus d'éviction de dépenses stratégiques et à une aggravation de la dette publique :

- entre 2003 et 2008, 20 % de la progression des dépenses du budget de l'État était due à l'accroissement du besoin de financement des pensions des fonctionnaires de l'État ;
- en 2010, ce sont 23 % des moyens supplémentaires qui y seront employés.

Les réformes de 2003 et 2008 ont rapproché sensiblement les règles des régimes de la fonction publique et des régimes du secteur privé, mais cette convergence reste à parfaire.

Les spécificités existantes ont une histoire qu'il ne s'agit pas de nier. Pour autant, alors que nous changeons d'époque, il n'est pas illogique de les évaluer au regard de l'évolution des motifs qui avaient justifié leur création pour une plus grande équité entre Français et une meilleure soutenabilité des dépenses publiques.

Les pensions des fonctionnaires constituent un enjeu majeur de finances publiques. Jusqu'à l'intervention de la loi organique relative aux lois de finances (LOLF), les opérations concernant les pensions civiles et militaires de retraite étaient retracées de manière éclatée et peu lisible au sein du budget général de l'État. Cette présentation rendait difficiles les comparaisons et rapprochements avec les autres régimes de retraite, ainsi que la mise en évidence des conditions de partage de l'effort contributif entre l'État et ses agents.

La LOLF a prévu, dans son article 21, la création d'un compte d'affectation spécial «Pensions», organisant la transparence du dispositif en permettant de rassembler, au sein d'une même structure, les différents éléments financiers et d'en appréhender l'équilibre global.

Il convient de poursuivre cet effort de lisibilité en faisant en sorte que, à l'instar des autres fonctions publiques (territoriale et hospitalière avec la CNRACL) les pensions et les cotisations des fonctionnaires civils et militaires d'Etat soient gérées par une caisse de retraite.

➤ **Proposition n°1 : transformer le Service des Retraites de l'Etat (SRE) qui gère les pensions des fonctionnaires civils et militaires de l'Etat en caisse de retraite de l'État.**

Dans le régime général du secteur privé, en cas de décès du conjoint, le conjoint survivant peut obtenir une retraite de réversion s'il bénéficiait de la retraite du régime général ou était susceptible de l'obtenir. Pour obtenir la pension de réversion il faut être âgé de plus de 55 ans et répondre à la condition de ressources trimestrielles de 4.607,20 € pour une personne seule et de 7.371,52 € pour un couple.

Cette pension de réversion est égale à 54% de la retraite que percevait ou aurait pu percevoir le conjoint ou ex-conjoint décédé (sans tenir compte des majorations de retraite).

Elle ne peut pas être inférieure au montant minimum de la retraite de réversion si le conjoint ou ex-conjoint décédé totalise 60 trimestres au régime général. S'il totalise moins de 60 trimestres, ce minimum est réduit proportionnellement.

En Arrco comme en Agirc, la pension de réversion de la retraite complémentaire est attribuée sans condition de ressources. Cette pension peut être attribuée dès 55 ans en Arrco mais à 60 ans pour l'Agirc. La réversion est égale à 60% de la retraite complémentaire du retraité décédé ou du salarié (pension qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès).

Pour la fonction publique, au décès du pensionné, le conjoint survivant a droit à une pension de réversion qui est servie sans condition d'âge, ni condition de ressources. La réversion est égale à 50% de la pension du retraité décédé ou du salarié (pension qu'il aurait pu obtenir le jour de son décès).

Le groupe de travail UMP-NC préconise l'instauration d'une condition d'âge et de ressources pour le régime de la fonction publique, à l'instar du régime général des salariés du secteur privé.

➤ **Proposition n°2 : harmoniser les règles de réversion pour les conjoints survivants de la fonction publique sur celles du régime général.**

Dans son rapport de novembre 2007, le Conseil d'orientation des retraites notait plusieurs différences significatives entre le minimum contributif (régime général) et le minimum garanti (fonction publique) :

- L'attribution du minimum garanti de la fonction publique, contrairement au minimum contributif du secteur privé, n'est pas subordonnée à l'obtention du taux plein et son calcul n'est pas linéaire en fonction de la durée de cotisation. L'avant-projet de loi présenté par le Gouvernement propose de supprimer cette différence. En revanche d'autres différences demeurent, à l'avantage de la fonction publique.
- Alors qu'un barème linéaire conduirait à accorder 2,5 % du minimum garanti pour chaque année de service (soit 100 % pour 40 ans), le dispositif mis en place par la loi de 2003 conduit à accorder un pourcentage plus élevé du minimum garanti pour chacune des premières années de service et, à l'inverse, un pourcentage plus faible pour les dernières années de la carrière. Le groupe de travail UMP-NC préconise l'instauration d'un barème linéaire pour le minimum garanti, car ce barème est particulièrement favorable aux personnes, généralement polypensionnées, ayant eu une faible durée de cotisation dans un régime de la fonction publique alors qu'il n'incite pas ceux qui ont validé une durée plus longue à prolonger leur activité dans la fonction publique au-delà de l'âge minimum de liquidation, compte tenu de sa faible progressivité.

➤ **Proposition n°3 : harmoniser les règles du minimum garanti (fonction publique) sur celles du minimum contributif (régime général) en matière de barème**

La nécessité d'une réforme du régime de retraites des députés :

Ce régime qui a été créé par une résolution de la Chambre des députés le 23 décembre 1904 est alimenté par une cotisation prélevée sur l'indemnité parlementaire et par une participation « employeur » comme pour la fonction publique.

Les pensions sont calculées d'après le nombre d'annuités de cotisations, étant observé que la durée moyenne d'un mandat est d'environ 7 ans. Le droit à pension est ouvert à l'âge de 60 ans, et en pratique, l'âge moyen auquel les députés font liquider leur pension est de 63 ans.

Plusieurs aménagements ont été adoptés : passage en 2003 de 37,5 à 40 annuités et interdiction de liquidation de la pension de fonctionnaire à 50 ans - interdiction en 2007 pour un fonctionnaire d'acquiescer des droits à la retraite le temps du ou des mandats parlementaires – passage en 2009 de 40 à 41 annuités à l'horizon 2012.

A l'initiative du Président de l'Assemblée nationale, un groupe de travail s'est constitué afin d'étudier plusieurs mesures d'équité :

- Relèvement de l'âge minimum du droit à pension à 62 ans ;
- Hausse du taux de cotisation de 7,85% à 10,55% ;
- Suppression de la double cotisation.

B/ Renforcer l'équité entre les retraités et améliorer les petites retraites

Le rapport du COR du 27 janvier 2010 résume parfaitement la situation aujourd'hui en France : les retraités bénéficient globalement d'un niveau de vie équivalent à celui des actifs, mais des disparités importantes existent. Ainsi, la pension moyenne des retraités s'établit en 2010 à 1.400€, celle des retraités disposant d'une carrière complète (60 % des retraités) atteignant en moyenne 1.700€. Leurs pensions sont revalorisées chaque année en fonction de l'inflation.

En outre des mesures spécifiques en faveur des petites pensions ont été adoptées depuis 2007 :

- revalorisation de 25 % entre 2007 et 2012 du minimum vieillesse, soit une hausse de 150 euros par mois ;
- revalorisation de 11 % des pensions de réversion les plus modestes, qui concerne 600 000 personnes ;
- revalorisation des petites pensions agricoles, qui concerne 230 000 personnes : cette revalorisation représentera un montant moyen de 350 euros par an.

Cependant, des situations de pauvreté persistent notamment pour ceux qui ont connu des carrières incomplètes ou qui ont faiblement cotisé.

Les artisans et les commerçants disposent d'un régime de base, aligné pour l'essentiel de ses dispositions sur le régime général, soit un taux de cotisation 16,65% du revenu professionnel dans la limite du plafond de la Sécurité sociale.

Ainsi l'assiette des cotisations retraite est le revenu professionnel net de l'avant-dernière année soumis à l'impôt sur le revenu, après déduction des charges professionnelles et des cotisations sociales.

Cependant, lorsque ceux-ci ne génèrent pas de revenu professionnel ils ne peuvent valider de trimestres alors qu'ils ont quand même travaillé.

Le groupe de travail UMP-NC propose l'instauration d'une cotisation forfaitaire permettant la validation des trimestres pour les artisans et les commerçants qui ont généré des revenus professionnels inférieurs à 200 heures de SMIC / trimestre (soit 1.772 € / trimestre).

- | |
|---|
| <p>➤ <u>Proposition n°4</u> : instaurer une cotisation forfaitaire pour les artisans et commerçants permettant la validation de trimestres pour ceux qui génèrent pas ou peu de revenus professionnels suffisants.</p> |
|---|

C/ Renforcer l'équité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie

La pension moyenne des femmes s'établit à 62 % de celle des hommes.

Toutefois, **l'écart entre les droits à retraite des femmes et des hommes tend à se réduire compte tenu de leur participation dans la vie active** (83% des femmes de 25 à 49 ans travaillent) : la pension des femmes âgées de 60 à 64 ans, qui viennent de prendre leur retraite, représente 67 % de celle des hommes du même âge, alors qu'elle n'était que de 42 % de celle des hommes pour les plus de 85 ans. Ceci représente une hausse de 25 points en 25 ans, soit un point par an.

De plus, notre système de retraite permet aux femmes de compenser certaines inégalités au travers de trois dispositifs redistributifs importants :

- **la compensation des aléas de carrière liés à la maternité et à l'éducation des enfants** (au titre de l'AVPF et la MDA) ;
- **le droit à réversion** permet à ses bénéficiaires (dont 90% sont des femmes) de bénéficier d'une partie des droits à retraite du conjoint après le décès de celui-ci.
- **la neutralisation de l'effet du temps partiel** (majoritairement des femmes) avec le mode de calcul de la durée d'assurance qui permet de valider 4 trimestres par an même si on ne travaille pas à temps plein.

Cependant, la connaissance de ces dispositifs est encore trop peu répandue au sein de la population française. **Par conséquent le groupe de travail UMP-NC propose de renforcer l'information des femmes sur leurs droits au titre de la solidarité nationale, notamment l'AVPF, la MDA et la réversion.**

C'est pourquoi il nous semble primordial de **permettre une égalité salariale effective tout au long de la vie**. C'est le sens de la proposition de loi relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes au sein des conseils d'administration et de surveillance et à l'égalité professionnelle adoptée à l'Assemblée nationale à l'initiative du Groupe UMP.

Dans le même esprit, il nous paraît important que les rapports de situation comparée soient effectivement publiés. Nous suivrons avec une attention toute particulière ce chantier.

S'agissant des retraites, les veuves qui bénéficient de droits dérivés (pensions de réversion) ne peuvent aujourd'hui cumuler un emploi et leur pension de réversion. Cela semble particulièrement injuste alors que la loi de 2003 permet le cumul emploi-retraite dans de nombreuses situations.

- **Proposition n°5 : ouvrir la possibilité du cumul emploi-pension de réversion pour les veuves**

*
* *

Deuxième principe : travailler plus longtemps

Notre système de retraite est menacé sous l'effet du vieillissement démographique. L'espérance de vie des Français a augmenté de 15 ans depuis 1950. Si on compte 15,5 millions de retraités aujourd'hui, on en prévoit 18 millions en 2030, et 23 millions en 2050.

Face à ce vieillissement, le nombre d'actifs est de plus en plus insuffisant. Ils étaient 4 pour un 1 retraité en 1960, contre 1,8 aujourd'hui et 1,5 en 2020.

Travailler plus longtemps parce que nous vivons plus longtemps et en bonne santé est donc la voie la plus juste au regard d'une appréciation intergénérationnelle. La France avec un âge légal fixé à 60 ans est devenue une exception en Europe.

Le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite permettra également d'encourager l'emploi des seniors.

A l'occasion des réformes accomplies à l'étranger, l'âge d'ouverture des droits a été augmenté : c'est le cas en Espagne, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni (passage progressif de 65 à 67 ans) ainsi qu'en Italie et en Suède (passage à 61 ans). Enfin, en Allemagne, l'âge minimal d'ouverture des droits fixé aujourd'hui à 63 ans (sous condition de disposer de 35 années de cotisation) sera reporté à 65 ans en 2029.

Compte tenu des projections du COR à horizon 2030, il sera nécessaire de poursuivre la hausse progressive de l'âge d'ouverture des droits en indexant cette hausse à l'avenir sur les gains annuels d'espérance de vie qui sont en moyenne de 3 mois par an.

➤ **Proposition n°6 : indexer, à l'avenir, l'augmentation de l'âge légal de départ à la retraite en fonction de l'augmentation de l'espérance de vie.**

Enfin, dans un autre domaine, nous sommes conscients que les jeunes actifs ont parfois le sentiment de cotiser pour les générations actuelles, ce qui est le fondement de notre pacte intergénérationnel, mais sans avoir de garanties pour leurs propres retraites à l'avenir.

Afin de prendre en compte leurs parcours professionnels, qui passent de plus en plus par une phase de stages longs, nous souhaitons réfléchir aux conditions qui pourraient justifier l'éligibilité de ces périodes pour la validation de trimestres dans des modalités à déterminer.

➤ **Proposition n°7 : faciliter l'éligibilité des périodes de stages longs pour la validation de trimestres.**

Troisième principe : travailler mieux tout au long de la vie

Un engagement : suivre tout au long des débats au Parlement ce chantier majeur qu'est la pénibilité pour aboutir à des mesures concrètes et équitables.

Le Président de la République a appelé à un travail sur la pénibilité d'ici l'examen du projet de loi. Naturellement, les députés de la Majorité seront donc mobilisés pour faire aboutir ce dossier.

Cela nous semble d'autant plus nécessaire qu'à partir du moment où l'on devra travailler plus, il est capital de permettre à chacun de travailler mieux tout au long de la vie. Les groupes UMP et Nouveau Centre ont d'ailleurs conduit fin 2009 une réflexion dense sur ce sujet (cf. rapport de la Commission de réflexion sur la souffrance au travail – « Travailler mieux pour gagner plus ensemble »).

A l'aune de cette réflexion, il apparaît impératif d'encourager une politique active de prévention de la pénibilité. Celle-ci doit intégrer plusieurs dimensions : l'amélioration des conditions de travail, la réforme de la médecine du travail et une gestion humaine des rapports au travail. Ainsi ne faut-il pas attendre qu'un salarié soit « usé » par des années de labeur pour préparer sa reconversion et / ou l'adaptation du poste de travail.

Afin de mener à bien cette ambition pour chacune des personnes concernées par cette pénibilité, il est crucial d'avoir une médecine du travail renouvelée, faisant appel à une pluridisciplinarité accrue et mettant en œuvre au niveau régional des schémas directeurs de santé au travail, dans le cadre du bilan complet obligatoire réalisé avant 50 ans.

En revanche, la pénibilité ne doit pas entraîner de départs généralisés et anticipés à la retraite par filière par exemple. La conséquence directe serait une moindre attractivité pour les métiers qui seraient classés pénibles. C'est pourquoi l'approche individuelle au regard de critères d'exposition aux risques est une démarche qui paraît adaptée.

Il apparaît impératif d'encourager une politique active de prévention de la pénibilité. Celle-ci doit intégrer plusieurs dimensions :

- l'amélioration des conditions de travail,
- la réforme de la médecine du travail,
- une gestion humaine des rapports au travail

Ainsi ne faut-il pas attendre qu'un salarié soit « usé » par des années de labeur pour préparer sa reconversion et / ou l'adaptation du poste de travail.

Il apparaît donc important de rendre obligatoire un bilan de carrière avant 50 ans afin de vérifier l'exposition au risque des salariés.

➤ **Proposition n°8 : prendre en compte la pénibilité selon une approche préventive et individualisée dans le cadre de la santé au travail grâce à une médecine du travail renouvelée.**

Le groupe de travail UMP-NC souhaite également attirer l'attention du Gouvernement sur un dispositif innovant qui pourrait permettre mieux prendre en compte d'éventuelles situations de pénibilité tout au long de la vie professionnelle. Il s'agit du compte épargne temps.

D'après un sondage réalisé en septembre 2007, la moitié des salariés (tous secteurs confondus) connaît l'existence du compte épargne temps. Mais seulement 7% environ de l'ensemble des salariés en ont ouvert un.

Aujourd'hui, ce dispositif connaît un certain succès auprès des cadres (18%) ainsi que dans la fonction publique, mais pas auprès des ouvriers et employés.

La généralisation de l'utilisation des comptes épargne-temps permettrait d'aménager les fins de carrières et notamment un passage à temps partiel ou une cessation progressive d'activité sans coût supplémentaire pour les régimes de retraite.

Concrètement, le compte épargne-temps pourrait être mis en place sur toute la durée de la carrière de l'individu sous la forme d'un compte individuel qui le suivrait, quelle que soit l'entreprise au sein de laquelle il travaillerait.

➤ **Proposition n°9 : favoriser l'utilisation du compte épargne-temps.**

Quatrième principe : compléter les régimes de base en favorisant l'accès à l'épargne retraite

Notre système de retraite repose essentiellement sur la répartition, l'épargne retraite y occupant une place très marginale (environ 2,5% de la masse des pensions versées), ce qui est une spécificité par rapport aux autres pays de l'Union Européenne. Pourtant ces dispositifs peuvent être des outils efficaces pour compléter la retraite des actifs.

Des dispositifs d'épargne retraite individuels ou collectifs existent certes en France : contrats Madelin pour les travailleurs indépendants, PREFON pour les salariés du secteur public, PERE, Article 83, PERCO pour les salariés du secteur privé et PERP pour les particuliers.

Or, dans son troisième rapport de mars 2006 intitulé « *Retraites : perspectives 2020 et 2050* », le Conseil d'orientation des retraites (COR) s'est efforcé de déterminer les taux de remplacement net des revenus d'activité à 65 ans pour les générations successives de retraités, jusqu'en 2050, pour les régimes de base obligatoires et les régimes AGIRC-ARRCO.

Taux de remplacements nets des revenus d'activités à 65 ans après 40 ans de cotisations :

Génération	1938	1955	1985
Année de liquidation	2003	2020	2050
Non cadre du secteur privé	83.6%	76.8%	73.5%
Cadre du secteur privé	64.1%	56.7%	53.2%
Fonctionnaire	68.7%	68.5%	69.2%

Ainsi, quelle que soit l'hypothèse retenue, si l'on compare les générations nées en 1938 et en 1985, la diminution du taux de remplacement est la plus forte pour le cadre du secteur privé : 10,9 %. En moyenne pour les différentes catégories de salariés du secteur privé, à taux de

cotisation constants, le taux de remplacement net à la liquidation de la retraite diminue de dix points entre la génération 1938 et la génération 1985.

Ces données attestent d'un besoin de constituer une épargne retraite supplémentaire, en particulier pour les cadres du secteur privé, s'ils veulent maintenir le taux de remplacement actuel de leur revenu d'activité lors de la cessation d'activité professionnelle.

A travers l'intéressement et la participation, l'épargne salariale peut être un vecteur important d'alimentation des plans d'épargne retraite collectifs (PERCO) sans coût ni dépenses supplémentaires pour l'entreprise ou pour les finances publiques.

Le PERCO constitue un bon moyen de se constituer une épargne en supplément du régime par répartition dans le cadre de son entreprise. Fin 2009, plus de 100 000 entreprises proposaient l'accès à ce dispositif d'épargne retraite à leurs salariés, soit 2,5 millions de salariés couverts. Cependant, seuls 557 000 salariés ont déjà effectué des versements.

Le groupe de travail UMP-NC souhaite encourager le développement de l'épargne retraite collective, à travers le PERCO, car l'épargne collective offre de meilleures performances pour un coût souvent inférieur et des garanties de transparence également meilleures par rapport à des produits classiques individuels.

- **Proposition n°10 : favoriser la diffusion du PERCO en permettant sa mise en place par accord national interprofessionnel (ANI) pour les salariés non couverts par ce type de dispositifs.**

Si les Français témoignent d'un certain intérêt pour les produits d'épargne retraite (5 milliards d'€ d'engagements en cours pour le PERP, 14 milliards d'€ de prévisions d'engagement pour les contrats Madelin), il est primordial de développer ces dispositifs et de les rendre plus attractifs.

Car, si la France ne manque pas d'épargne au global, elle manque d'épargne de long terme qui permet à la fois de financer l'économie et de préparer l'amélioration des ressources à la retraite, c'est à dire avec une sortie en rente.

Enfin, si dans certain cas le choix doit rester possible de sortir en capital le défi de la grande vieillesse et du coût de la dépendance doit encourager à ce que les retraités puissent améliorer pour une longue durée leurs revenus.

Pour les petites entreprises qui ne peuvent pas souscrire de PERCO, il faut permettre à l'employeur d'abonder directement le PERP souscrit par son salarié.

Enfin, afin de favoriser l'épargne retraite, le groupe de travail UMP-NC recommande d'encourager un transfert progressif de la fiscalité en faveur de l'épargne courte vers une fiscalité en faveur de l'épargne longue.

- **Proposition n°11 : permettre à l'employeur d'abonder directement le PERP souscrit par son salarié.**

ANNEXE 1

Liste des personnes auditionnées

➤ Auditions plénières :

Partenaires sociaux :

- Pascale COTON, Vice-présidente de la CFTC
- Danièle KARNIEWICZ, Secrétaire nationale aux retraites et à la protection sociale de la CFE-CGC, Présidente de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAV)
- Jean LARDIN, Président de l'UPA
- Jean-François PILLIARD, Président de la commission protection sociale du MEDEF
- Georges TISSIÉ, Directeur des affaires sociales de la CGPME

Gouvernement :

- Eric WOERTH, Ministre du Travail, de la Solidarité et de la Fonction publique
- Georges TRON, Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction publique

Expert :

- Raphaël HADAS-LEBEL, Président du Conseil d'orientation des retraites (COR)

➤ Atelier 1 « Convergence des régimes » :

- Jeanine DELFOUR, Secrétaire nationale de l'Association Nationale des Retraités Agricoles de France (ANRAF)
- Philippe DESFOSSÉS, Directeur général de la Retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP)
- Jacques ESCOURROU et Gérard PELLISSIER, Président et Directeur général de la Caisse nationale d'assurance vieillesse des professions libérales (CNAVPL)
- David GORDON-KRIEF et Christian GUICHARDON, Président et Trésorier de l'Union nationale des professions libérales (UNAPL)
- Dominique LIGER, Directeur général du Régime social des indépendants (RSI)
- Jean-Jacques MARETTE, Directeur général de l'AGIRC-ARRCO ; Gérard MENEROUD, Président de l'ARRCO; Bernard DEVY, Vice-président de l'ARRCO ; Bernard VAN CRAEYNEST, Président de l'AGIRC et Philippe VIVIEN, Vice-président de l'AGIRC
- Pierre MAYEUR, Directeur général de la CNAV (Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés)
- Gérard PELHATE et Denis NUNEZ, Président et Directeur de la protection sociale de la Mutualité sociale agricole (MSA)
- Jean-Paul THIVOLIE et Jean-Michel BACQUER, Président et Directeur général de l'Institution de retraite complémentaire des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités publiques (IRCANTEC)

➤ **Atelier 2 « Financement et solidarité financière » :**

- Charlie BERGER, auteur d'un mémoire d'actuariat sur *le pilotage du Fonds de Réserve pour les Retraites à l'horizon 2050* (sous la direction d'Anne LAVIGNE)
- Pierre BOLLON, Délégué général de l'Association Française de Gestion (AFG) et Laure DELAHOUSSE, Directrice Gestion des actifs (AFG).
- Raoul BRIET, Président du Conseil de surveillance du Fonds de Réserve pour les Retraites (FRR)
- Gérard CORNILLEAU, économiste à l'Observatoire Français des Conjonctures Economiques (OFCE)
- Gilles COSSIC, Directeur des assurances personnelles Fédération française des sociétés d'assurance la (FFSA) et Caroline DOUCERAIN, Attachée parlementaire (FFSA)
- Marie-Laure DUFRECHE, Déléguée Général de Sauvegarde Retraites et Pierre Edouard du CRAY, économiste, Sauvegarde retraite
- Hugues DUJEU, Directeur de la stratégie Malakoff Médéric
- Brigitte ECARY, Directeur général de SPAC Actulaires et membre de l'institut des Actulaires
- Denis ETTIGHOFFER, Fondateur et ex-Président d'Eurotechnopolis Institut et Virtual Organisation Consulting (VOC)
- Jean-Louis FAURE, Délégué général du Centre technique des institutions de prévoyance (CTIP) et Jean-Marc LAMERE, Chargé de mission auprès du Délégué général du CTIP.
- François FONDART, Président de l'UNAF
- Philippe MARINI, Sénateur de l'Oise, Rapporteur général de la Commission des finances.
- Jacques LENAIN, Directeur du Fonds de Solidarité Vieillesse (FSV).
- Alain POLLEUX, Directeur épargne retraite entreprise AXA France

➤ **Atelier 3 « Parcours professionnels » :**

- Claudine ATTIAS-DONFUT, Responsable des études de la CNAV
- Ithier D'AVOUT, Directeur des relations sociales de l'Union des Industries Chimiques (UIC)
- Marie-Claire CARRERE GÉE, Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE)
- Jean-Luc DELENNE, Directeur des affaires sociales du Groupe Carrefour
- Françoise FORETTE, Présidente de l'International Longevity (ILC) France
- Christian GUICHARDON, Président de la commission retraite de l'UNAPL
- Anne-Marie GUILLEMARD, Sociologue spécialisée sur l'emploi des seniors
- Bertrand MARTINOT, Délégué général à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP), Ministère de l'Economie, des Finances et de l'Emploi
- Didier RIDORET, Président de la Fédération Française du Bâtiment (FFB)
- Jean-François VERDIER, Directeur général de l'administration et de la fonction publique (DGAFP), Ministère du Travail et de la Fonction publique
- Serge VOLKOFF, Ergonome et statisticien, directeur de CREAPT (Centre de recherche et d'étude sur l'âge et les populations au travail)
- Michel YAHIEL, Président de l'Association Nationale des DRH (ANDRH)

➤ **Atelier 4 « Comparaisons internationales » :**

- François CHARPENTIER, Journaliste, auteur des « Retraites en France et dans le monde »
- Monika QUEISSER, Administrateur à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)

ANNEXE 2

Députés membres de l'atelier « Convergence des régimes »

Animateur :

- Michel HEINRICH, député des Vosges

Députés inscrits :

- Jean AUCLAIR, député de la Creuse
- Françoise BRANGET, députée du Doubs
- Dino CINIERY, député de la Loire
- René COUANAU, député d'Ille et Vilaine
- Charles de COURSON, député de la Marne
- Alain COUSIN, député de la Manche
- Bernard DEPIERRE, député de la Côte d'Or
- Jean-Claude FLORY, député de l'Ardèche
- Jean-Jacques GAUTHIER, député des Vosges
- Anne GROMMERCH, députée de la Moselle
- Maryse JOISSAINS-MASINI, députée des Bouches du Rhône
- Christian KERT, député des Bouches du Rhône
- Marguerite LAMOUR, députée du Finistère
- Marc LE FUR, député des Côtes d'Armor
- Robert LECOUC, député de l'Hérault
- Céleste LETT, député de la Moselle
- Alain MARC, député de l'Aveyron
- Jean-Pierre MARCON, député de la Haute Loire
- Christine MARIN, députée du Nord
- Hervé MARITON, député de la Drôme
- Henriette MARTINEZ, députée des Hautes Alpes
- Alain MOYNE-BRESSAND, député de l'Isère
- Bernard PERRUT, député du Rhône
- Frédéric REISS, député du Bas Rhin
- Bernard REYNES, député des Bouches du Rhône
- André SCHNEIDER, député du Bas Rhin

ANNEXE 3

Députés membres de l'atelier «Financement et solidarité financière »

Animateur :

- Valérie ROSSO-DEBORD, députée de la Meurthe et Moselle

Députés inscrits :

- Marc BERNIER, député de la Mayenne
- Yves BUR, député du Bas Rhin
- Yves CENSI, député de l'Aveyron
- Jean-Michel COUVE, député du Var
- Dominique DORD, député de la Savoie
- Daniel FIDELIN, député de Seine Maritime
- Yves FROMION, député du Cher
- Marc FRANCINA, député de la Haute Savoie
- Gérard GAUDRON, député de la Seine Saint Denis
- Jean-Jacques GAULTIER, député des Vosges
- Louis GISCARD d'ESTAING, député du Puy de Dôme
- Jean-Pierre GORGES, député d'Eure et Loir
- Philippe GOSSELIN, député de la Manche
- Guy LEFRAND, député de l'Eure
- Jean-Pierre NICOLAS, député de l'Eure
- Béatrice PAVY, députée de la Sarthe
- Didier QUENTIN, député de la Charente Maritime
- Philippe VIGIER, député d'Eure et Loir

ANNEXE 4

Députés membres de l'atelier «Parcours professionnels »

Animateur :

- Marie-Christine DALLOZ, députée du Jura

Députés inscrits :

- Jean-Paul ANCIAUX, député de Saône et Loire
- Jérôme BIGNON, député de la Somme
- Chantal BOURRAGUÉ, députée de la Gironde
- Xavier BRETON, député de l'Ain
- Patrice CALMEJANE, député de la Seine Saint Denis
- Gérard CHERPION, député des Vosges
- Dino CINIERI, député de la Loire
- Georges COLOMBIER, député de l'Isère
- Sophie DELONG, députée de la Haute Marne
- Jacques DOMERGUE, député de l'Hérault
- Marianne DUBOIS, députée du Loiret
- Yannick FAVENNEC, député de la Mayenne
- Cécile GALLEZ, députée du Nord
- Claude GREFF, députée d'Indre et Loire
- Françoise GUEGOT, députée de Seine Maritime
- Jacques KOSSOWSKI, député des Hauts de Seine
- Jean-Marc LEFRANC, député du Calvados
- Geneviève LEVY, députée du Var
- Gabrielle LOUIS-CARABIN, députée de la Guadeloupe
- Lionel LUCA, député des Alpes Maritimes
- Daniel MACH, député des Pyrénées Orientales
- Guy MALHERBE, député de l'Essonne
- Georges MOTHRON, député du Val d'Oise
- Josette PONS, députée du Var
- Philippe VITEL, député du Var
- Gérard VOISIN, député de Saône et Loire
- Marie-Jo ZIMMERMANN, députée de la Moselle

ANNEXE 5

Députés membres de l'atelier «Comparaisons internationales »

Animateur :

- Arnaud ROBINET, député de la Marne

Députés inscrits :

- Yves ALBARELLO, député de Seine et Marne
- Martine AURILLAC, députée de Paris
- Loïc BOUVARD, député du Morbihan
- Bernard BROCHAND, député des Alpes Maritimes
- Jean-Louis CHRIST, député du Haut Rhin
- Olivier DASSAULT, député de l'Oise
- Rémi DELATTE, député de Côte d'Or
- Michel DIEFENBACHER, député du Lot et Garonne
- Michel HUNAULT , député de Loire Atlantique
- Jacqueline IRLES, députée des Pyrénées Orientales
- Philippe-Armand MARTIN, député de la Marne
- Jean-Claude MATHIS, député de l'Aube
- Bérengère POLETTI, députée des Ardennes
- Jacques REMILLER, député de l'Isère
- Jean-Marc ROUBAUD, député du Gard
- Alain SUGUENOT, député de Côte d'Or
- Michel TERROT, député du Rhône
- Alfred TRASSY-PAILLOGUES, député de Seine Maritime