N° 90
Septembre 2019
3ème trimestre 2019

FO Actualité Retraites

NE TOUCHEZ PAS À NOS RETRAITES

DANS CE NUMÉRO

RETRAITE DE BASE

↘ Évolution des inégalités intra générationnelles

RÉFORME DES RETRAITES

↘ Le rapport Delevoye

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

↘ Rapport d'activité AGIRC ARRCO de 2018

PRÉVOYANCE

↘ Le rapport annuel du CTIP

↘ Des clauses de désignation aux accords collectifs de solidarité sociale

BONNES FEUILLES

↘ Lu pour vous

AGENDA

↘ Agenda du 4ème trimestre 2019

ÉDITORIAL

Philippe Pihet
Secrétaire Confédéral

Vol au-dessus d'un nid de réserves

Le 18 Juillet dernier, le Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites (HCRR) a rendu public son rapport.

Le 12 septembre dernier, au CESE le Premier Ministre a validé ce rapport, en lui conférant le statut de propositions gouvernementales.

Il n'est pas ici le lieu de revenir sur toutes les raisons qui nous font nous opposer clairement à ce projet, vous avez eu les nombreuses analyses que nous avons faites.

Nous devons cependant dénoncer ce projet de réforme sur un aspect qui n'a pas encore été soulevé : dans la centaine de pages du rapport du HCRR, il n'est jamais évoqué l'action sociale!

Une audition récente à l'Assemblée Nationale nous a permis de dénoncer ce manque auprès de la représentation nationale, laquelle s'est contentée de reprendre les éléments de langage gouvernemental.

Tous les régimes de retraite qui existent aujourd'hui ont une action sociale, pour mémoire, entre la CNAV et l'AGIRC-ARRCO, il s'agit de plus de 700 millions d'euros par an !

Et que dire de la volonté gouvernementale de faire main basse sur les réserves des régimes complémentaires, sur près de 138 milliards €, 70 appartiennent aux salariés du privé.

Que l'on se comprenne bien, le Service des Retraites de l'Etat (SRE), qui n'est pas un régime de retraite au sens technique du terme, ne peut en aucun cas posséder des réserves. Il est donc bien clair que les propos qui suivent ne visent pas les agents de l'Etat, mais bien l'Etat employeur qui, au mépris de l'ensemble de ses « salariés » que l'on appelle « agents », rompt le contrat social qui le lie à ses salariés.

Un employeur du privé serait déjà devant les juridictions prud'homales !

S'il fallait encore une raison pour s'opposer au projet de réforme, l'Etat veut capter les réserves existantes (AGIRC-ARRCO, CNRACL et autres régimes) pour lui permettre de ne pas payer sa part employeur lors de l'intégration des primes dans l'assiette de cotisations retraite de la fonction publique.

Nous avons le devoir de continuer à expliquer, sensibiliser et mobiliser contre ce projet, nous avons le devoir de créer le rapport de force nécessaire pour obtenir gain de cause, à travers l'abandon de ce funeste projet.

Retraite de base - Retraite Complémentaire - Prévoyance sociale - U.C.R.
FORCE OUVRIÈRE - 141 avenue du Maine - 75680 PARIS CEDEX 14 - Tél. 01 40 52 84 32 - Fax : 01 40 52 84 33 - email : ppihet@force-ouvriere.fr
Conception © et impression : ndp 01 45 35 11 00 . Photos et illustrations © : Phovoir - FO actualité retraites

RETRAITE DE BASE

ÉVOLUTION DES INÉGALITÉS INTRA GÉNÉRATIONNELLES

Cette séance du 11 juillet 2019 s'inscrit dans le prolongement du colloque du COR du 4 décembre2018, consacré au thème des relations entre générations.

L'objet de cette séance consiste dès lors à explorer les inégalités intra générationnelle, en se demandant si celles-ci ont tendance à s'accroître ou à diminuer au fil des générations.

Si l'on veut que le système de retraite remplisse à l'avenir l'objectif d'assurer un niveau de vie satisfaisant à chaque retraité, il convient de s'interroger sur les carrières des générations qui sont aujourd'hui en début ou en milieu de vie active.

Selon les projections du COR, ces générations devraient liquider leur pension selon des règles moins favorables que les générations précédentes (avec notamment des taux de remplacement plus faibles).

Or, elles effectuent leur carrière dans un contexte marqué par le chômage et la précarité de l'emploi. Il y a donc un risque que ces générations, ou du moins les individus les moins favorisés de ces générations, cumulent des carrières moins favorables et des conditions de départ à la retraite dégradées par rapport aux générations précédentes, qui sont à la retraite ou sur le point de la prendre.

Les inégalités intergénérationnelles interrogent en effet sur l'organisation de notre système de retraite : dans quelle mesure doivent-elles être compensées au moment de la retraite.

Il a été établi que le cœur du système actuel (hors dispositifs de solidarité), loin de compenser ces inégalités, les accroîtrait plutôt.

Dans un nouveau système de retraite en points, le cœur du système devrait simplement les reproduire, le nombre de points acquis étant directement proportionnel aux revenus d'activité de toute la carrière. La question ne s'en pose pas moins de savoir s'il conviendrait de les réduire.

La première partie de ce dossier est consacrée aux inégalités sur le marché du travail : inégalités d'emploi et de salaires.

La deuxième partie est consacrée aux inégalités de niveau de vie au cours de la vie active et de la retraite : niveau de vie, pauvreté, conditions de vie et patrimoine.

Enfin la troisième partie s'interroge sur la formation des inégalités : inégalités scolaires, reproduction des inégalités et mobilité sociale.

Ce dossier se centre sur les inégalités en termes de revenus (salaires, montant de pension et niveau de vie).

Il n'aborde pas les inégalités d'espérance de vie et donc de durée de perception de la retraite, qui constituent pourtant un élément essentiel d'inégalités en matière de retraites.

A ce sujet, les études récentes de l'INSEE montrent que les inégalités intra générationnelles d'espérance de vie sont fortement liées au niveau de vie, avec 13 ans d'écart chez les hommes entre les 5% les plus aisés et les 5% les plus modestes, et que les écarts entre les cadres et les ouvriers se sont maintenus entre 1976 et 2013.

1. Les inégalités liées à la situation sur le marché du travail : précarité de l'emploi et inégalités salariales

1.1. Éléments de cadrage : l'évolution dans le temps des inégalités vis-à-vis de l'emploi

Les taux d'activité des 15-24 et des 50-64 ans ont plutôt diminué jusque dans les années 1990 pour se stabiliser chez les plus jeunes et augmenter significativement chez les seniors sous l'effet notamment des réformes successives des retraites.

1. Effectifs et taux d'activité pour l'ensemble des personnes de 15 à 64 ans

en milliers

	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2012
Population active	22 082	23 500	24 208	24 710	25 246	26 145	27 267	28 328
Emploi à temps plein	19 703	20 438	19 631	19 985	19 132	19 820	20 594	21 013
Emploi à temps partiel	1 613	1 786	2 414	2 751	3 568	4 086	4 241	4 507
Chômage	766	1 275	2 163	1 975	2 547	2 239	2 431	2 808
Population	32 234	33 572	35 820	36 827	37 193	37 866	39 011	39 950
Taux d'activité (en %)	68,5	70,0	67,6	67,1	67,9	69,0	69,9	70,9

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 à 64 ans.
Note : données corrigées pour les ruptures de série.
Source : Insee, enquêtes Emploi.

En 2017, les chômeurs représentent 9,4 % de la population active contre 3 % en 1975, en outre, on peut noter le rapprochement des taux de chômage des hommes et des femmes alors que le taux de chômage des femmes était structurellement plus élevé.

Les femmes sont toutefois bien plus touchées par le temps partiel qui s'est stabilisé depuis les années 2000 à environ 30 % alors qu'il continue à augmenter pour les hommes (7 % en 2017).

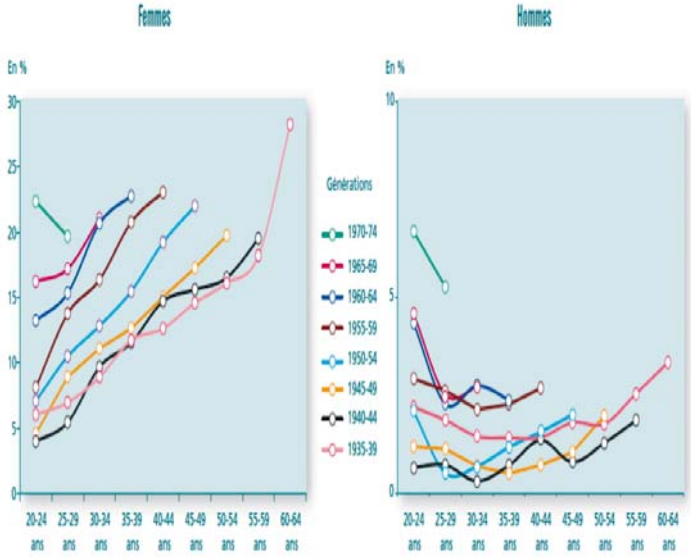
Parallèlement, le sous-emploi a augmenté depuis les années 1990.

Le sous-emploi que l'on peut rapprocher de la notion de temps partiel subi, touche logiquement davantage les femmes et les personnes de moins de 30 ans. De même, à propos des formes particulières d'emploi, les contrats courts (contrats à durée déterminée et contrats d'intérim) se sont aussi multipliés, spécialement chez les jeunes dont la part d'emploi précaire atteint près de 40 % pour les 20-24 ans en 2017.

1.2 L'évolution des situations précaires dans l'emploi au fil des générations

L'emploi à temps partiel représente une part croissante de la carrière des femmes au fil des générations.

Graphique 1
Taux de temps partiel selon l'âge et la génération de naissance

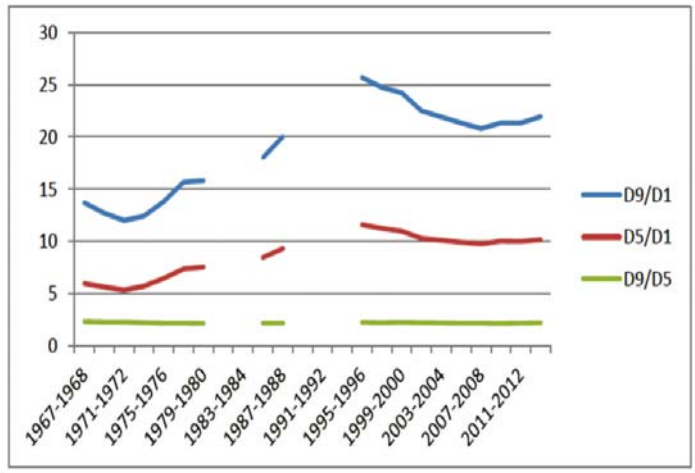


Lecture : entre 30 et 34 ans, 8 % des femmes nées entre 1935 et 1939 en emploi travaillaient à temps partiel.
Champ : personnes nées entre 1935 et 1974 vivant en ménage ordinaire en France métropolitaine.
Source : Dares-Drees, enquête Santé et itinéraire professionnel (SIP), panel 2010 ; calculs Dares.

Le sous-emploi (ou temps partiel subi) est plus fréquent chez les jeunes pour toutes les générations observées mais ce taux n'augmente pas particulièrement au fil des générations. Le point le plus marquant reste la différence entre les hommes et les femmes, ces dernières affichant un taux de sous-emploi au moins deux fois supérieur à tous les âges, sans observer de recul de ces inégalités au fil des générations.

Les inégalités de revenu salarial se sont creusées à tous les âges, mais plus fortement chez les jeunes au fil des générations, depuis les générations nées dans les années 1950, quel que soit leur niveau de revenu salarial.

Figure 4. Evolution des ratios interdéciles du revenu salarial net

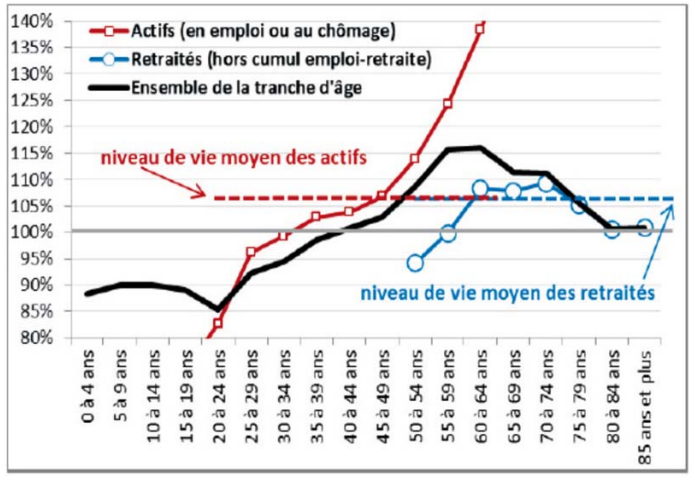


Champ : salariés du secteur privé travaillant en France métropolitaine, hors salariés agricoles, apprentis, stagiaires, et salariés d'un particulier
Source : Panel DADS, INSEE

2. Inégalités de niveau de vie, de conditions de vie et de logement

La première partie du dossier met en évidence une certaine augmentation des inégalités d'emploi et de salaire au fil des générations. Il s'agit d'inégalités salariales entre salariés présents sur le marché du travail, avant toute redistribution.

en 2016



Lecture : en 2016, le niveau de vie moyen des personnes âgées de 60 à 64 ans s'élève à 115,9 % du niveau de vie moyen de l'ensemble de la population. Au sein de cette tranche d'âge, celui des actifs et celui des retraités s'élèvent respectivement à 138,3 % et 108,2 % du niveau de vie moyen de l'ensemble de la population.
Source : INSEE, enquête Revenus fiscaux 2016.

RETRAITE DE BASE *suite*

La question se pose de savoir comment elles se traduisent en termes de niveau de vie et de conditions de vie, c'est-à-dire lorsque l'on passe au niveau du ménage (actif, retraité ou autre inactif) et que l'on prend en compte l'ensemble des revenus y compris ceux qui proviennent des prestations sociales.

On constate ou on projette que, entre 1970 et 2070, le profil de niveau de vie selon l'âge s'est déformé par le passé et se déformera à nouveau à l'avenir : aujourd'hui favorable aux seniors, il leur était défavorable en 1970, et il le redeviendrait en 2070 sans toutefois l'être autant ; au contraire, les jeunes ménages étaient relativement favorisés dans les années 1970 alors qu'ils sont relativement défavorisés aujourd'hui.

les inégalités entre les actifs salariés (en emploi ou au chômage) ont eu tendance à augmenter entre 1975 et 1996, avec la montée du chômage et des emplois instables ou à temps partiel.

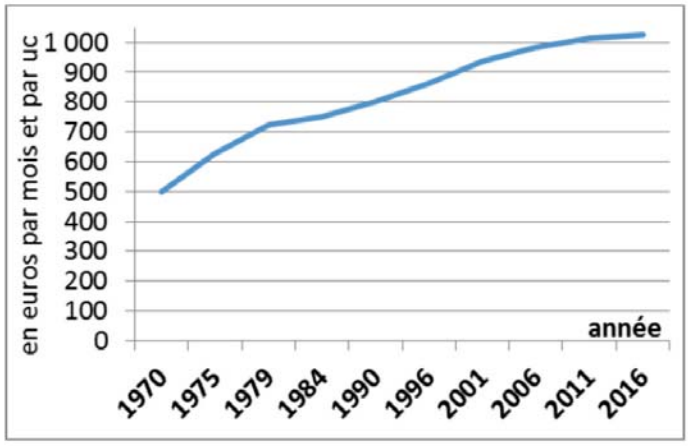
Cependant, cette montée des inégalités reste limitée par rapport à la baisse des inégalités parmi les retraités et les indépendants.

Le taux de pauvreté d'une génération à un âge donné est un indicateur d'inégalités de niveau de vie qui reflète à la fois les inégalités intergénérationnelles et les inégalités intra générationnelles.

Le taux de pauvreté d'une génération est en effet d'autant plus élevé que le niveau de vie relatif de cette génération est faible (par rapport aux autres générations) et que les inégalités au sein de cette génération sont importantes.

Au cours de ces 50 dernières années, la pauvreté a changé de visage : alors qu'elle concernait surtout les personnes âgées dans les années 1970, elle concerne surtout les jeunes depuis la fin des années 1990. Ce basculement s'est opéré au début des années 1990.

Seuil de pauvreté monétaire (à 60% du niveau de vie médian)
(en euros constants 1996)

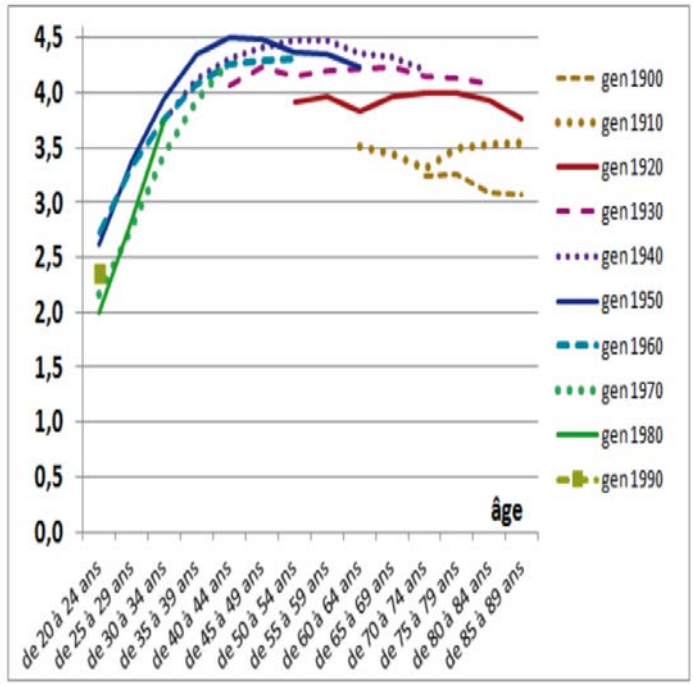


Source : INSEE, enquêtes Revenus fiscaux

En matière de qualité du logement, toutes les générations nées après 1950 ont bénéficié du confort sanitaire de base dès le début de leur vie adulte.

Le taux d'équipement en automobile des seniors comme leur taux de départ des vacances a quasiment rejoint aujourd'hui celui des plus jeunes.

Nombre moyen de pièces du logement selon l'âge au fil des générations



Lecture : chaque courbe représente une génération dont on suit l'évolution du nombre de pièces du logement à chaque âge entre 1973 et 2013. Par exemple le nombre de pièces pour la génération 1950 était de 2,6 pièces à 20-24 ans en 1973 et de 4,2 pièces à 60-74 ans en 2013.
Note : l'âge est celui de la personne de référence du ménage.
Champ : ménages ordinaires, France métropolitaine.
Source : INSEE, enquêtes Logement 1973 à 2013.

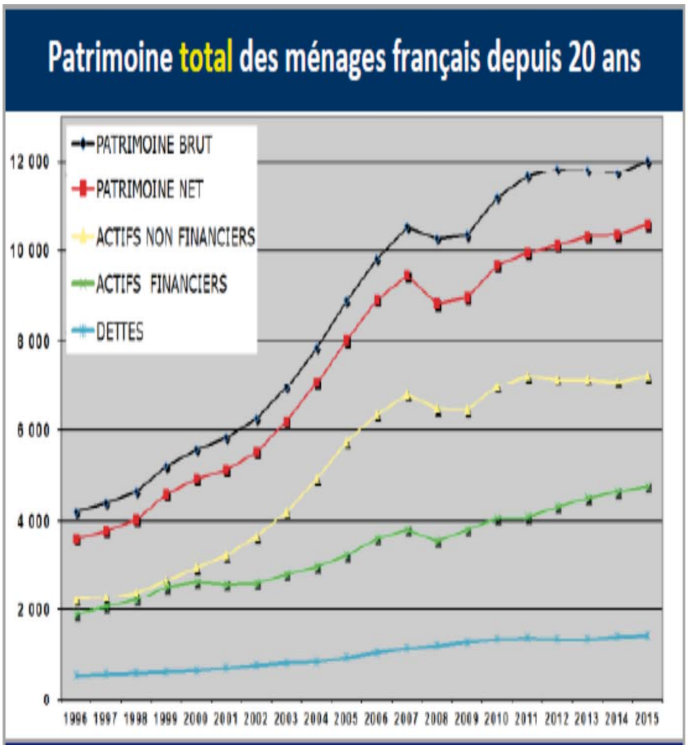
Le patrimoine total des ménages français a triplé depuis vingt ans.

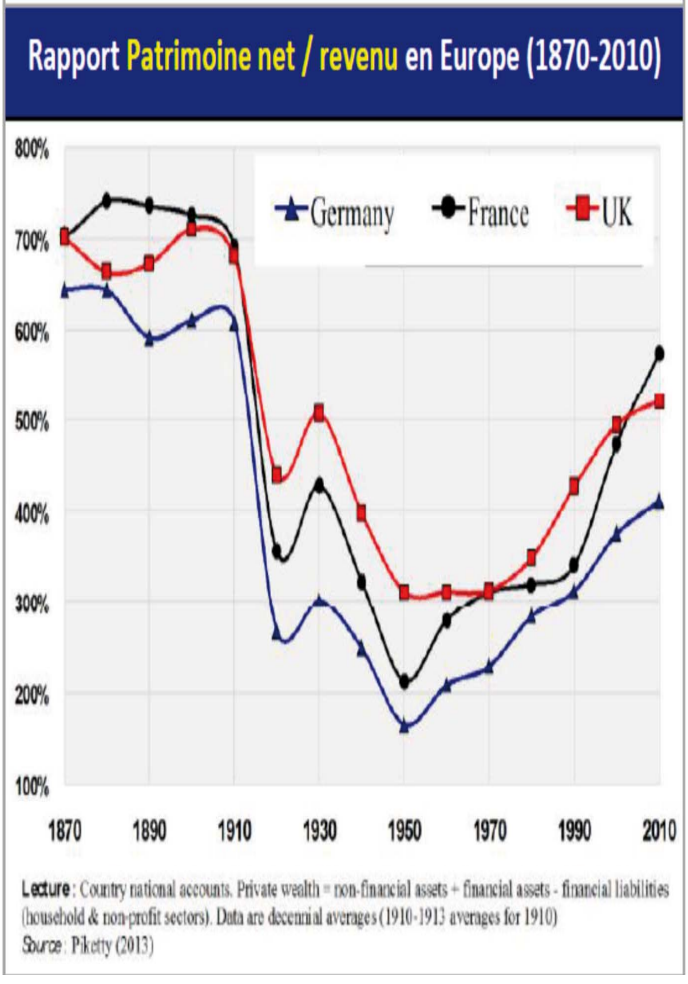
On observe une augmentation constante du patrimoine à la retraite au fil des générations mais les inégalités du niveau patrimoine au sein des seniors se creusent.

Les jeunes quant à eux sont de plus en plus contraints dans leurs projets patrimoniaux.

Cette situation va se reproduire ou se renforcer au fil des générations, l'héritage à venir étant de plus en plus important et tardif.

La question se pose dès lors de savoir comment orienter l'épargne abondante des seniors vers des investissements productifs plus longs et risqués qui seraient des éléments moteur de la croissance.





3. La mobilité sociale au fil des générations et les inégalités scolaires

On constate que la part des enfants d'employés ou ouvriers occupant le même statut que leur père diminue pour atteindre 70 % et la part d'enfants de cadre exerçant un emploi de cadre se stabilise autour de 40 %.

La faible évolution de la mobilité sociale conditionne la concentration des inégalités de revenus et de carrière sur certaines populations au fil des générations.

Devenir professionnel (à l'âge de 35-39 ans) des enfants de cadres supérieurs et gros indépendants (%)

Génération de naissance	CPIS	Professions intermédiaires	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	Contremaîtres	Indépendants	**Employés, ouvriers et contremaîtres**
Fils							
1944-1948	56,3	24,7	8,6	4,3	1,4	4,8	**14,3**
1949-1953	54,9	19,4	12,3	4,3	3,4	5,8	**20**
1954-1958	50,6	22,2	12,7	4,9	3,2	5,8	**20,8**
1959-1963	46,9	22,5	13,1	7,8	2,8	6,9	**23,7**
1964-1968	50,4	22,0	11,4	7,2	1,4	6,7	**21,0**
1969-1973	52,5	21,7	14,3	5,7	1,2	4,6	**20,0**
Filles							
1944-1948	29,2	43,7	17,8	4,1	0,0	5,3	**21,9**
1949-1953	32,2	36,2	21,8	5,9	0,5	3,6	**28,2**
1954-1958	31,8	32,4	24,8	6,4	0,6	4,1	**31,8**
1959-1963	29	32,7	25,1	8,2	1	4,1	**34,3**
1964-1968	31,7	31,4	22,2	10,8	0,9	3,1	**33,9**
1969-1973	37,9	29,5	19,4	8,8	1	3,4	**29,2**

Source : enquêtes Emploi 1983-2008

La perception du déclassement et de la reproduction des inégalités joue sur les opinions des individus, qui jugent souvent que leur situation s'est dégradée par rapport à leurs parents.

Les inégalités scolaires liées à l'origine sociale se sont fortement renforcées.

De plus, des inégalités persistantes de réussite scolaire ont des incidences sur les inégalités salariales et sur la précarité sur tout le cycle de vie.

RÉFORME DES RETRAITES

LE RAPPORT DELEVOYE

L'objectif caché de la réforme des retraites, est de réduire la part des retraites dans les dépenses publiques, pour in fine les ramener au taux moyen en Europe, soit passer de 13,8 à 12 points de richesse nationale.

C'est le rôle du rapport Delevoye de masquer cet objectif par un tour de bonneteau, en détournant l'attention vers l'universalité et la contributivité du nouveau système. Ce nouveau système serait, soit disant plus contributif, donc plus juste.

Or, c'est oublier qu'un système d'assurance sociale doit être redistributif, assurer des taux de remplacement plus élevés aux revenus les plus faibles, tenir compte de la pénibilité de la carrière et des possibilités de rester en emploi.

Le projet de réforme s'accompagne de critiques du système actuel, de ses 42 régimes, mettant en avant ses injustices.

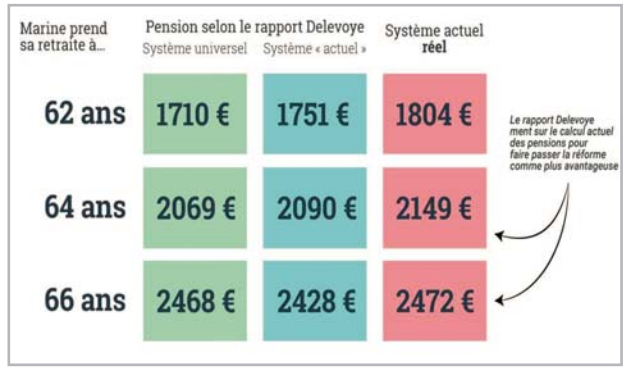
Il faut cependant rappeler que le système actuel fournit un niveau de pension parmi les plus élevés des pays de l'OCDE, qu'il assure aux retraités un niveau de vie équivalent à celui des personnes d'âge actif, cela à un âge satisfaisant et que dans de nombreux pays (Royaume-Uni, Pays-Bas, Danemark, Finlande, ...) un système de retraite publique peu généreux s'accompagne de nombreux régimes complémentaires de branches ou d'entreprise. Les défauts du système proviennent de l'incohérence des réformes précédentes.

Les cas types

Toutefois, selon une note technique établie par des universitaires, pour ne pas trop pénaliser la comparaison avec le « système actuel », les "cas types" du rapport Delevoye ne sont pas réalisés dans le cadre du système actuel réel (légal), mais en y ajoutant des nouvelles mesures d'allongement de durée qui n'ont jamais été votées et qui portent la durée de cotisation à plus de 43 ans pour la génération 1980 et à plus de 44 ans pour la génération 1990.

Ce changement a pour effet d'augmenter ou de créer une décote supplémentaire, de diminuer la surcote, en bref de diminuer le taux de liquidation à l'âge donné.

Cette manipulation a pour effet de faire baisser les pensions calculées "dans le système actuel" pour les faire apparaître inférieures ou égales à celles calculées dans le système Delevoye.



	Système actuel												
	Génération 1980							Génération 1990					
	62	63	64	65	66	67		62	63	64	65	66	67
annuités validées	40	41	42	43	44	45		40	41	42	43	44	45
trimestres manquants	12	8	4	0				12	8	4	0		
trimestres supplémentaires					4	8						4	8
décote	7.5	5	2.5	0				7.5	5	2.5	0		
surcote					2.5	5						2.5	5
taux de liquidation	42.5%	45.0%	47.5%	50.0%	52.5%	55.0%		42.5%	45.0%	47.5%	50.0%	52.5%	55.0%

	Système actuel modifié par le rapport												
	Génération 1980							Génération 1990					
	62	63	64	65	66	67		62	63	64	65	66	67
annuités validées	40	41	42	43	44	45		40	41	42	43	44	45
trimestres manquants	14	10	6	2				17	13	9	5	1	
trimestres supplémentaires					2	6							3
décote	8.75	6.25	3.75	1.25				10.625	8.125	5.625	3.125	0.625	
surcote					1.25	3.75							1.875
taux de liquidation	41.3%	43.8%	46.3%	48.8%	51.3%	53.8%		39.4%	41.9%	44.4%	46.9%	49.4%	51.9%

Ce changement a pour effet d'augmenter, de créer une décote supplémentaire ou, de diminuer la surcote, bref de diminuer le taux de liquidation à un âge donné.

		Génération 1980						Génération 1990					
	Age de liquidation	62	63	64	65	66	67	62	63	64	65	66	67
	Année de liquidation	2042	2043	2044	2045	2046	2047	2052	2053	2054	2055	2056	2057
SMPT - (salaire mensuel par tête)	pension nette système actuel version rapport	1 751 €	1 918 €	2 090 €	2 271 €	2 428 €	2 555 €	1 839 €	2 026 €	2 217 €	2 417 €	2 626 €	2 789 €
	pension nette système actuel réel (législation actuelle)	**1 804 €**	**1 974 €**	**2 149 €**	**2 333 €**	**2 472 €**	**2 599 €**	**1 985 €**	**2 181 €**	**2 380 €**	**2 589 €**	**2 759 €**	**2 913 €**
	écart	53 €	56 €	59 €	62 €	44 €	44 €	**146 €**	**155 €**	**163 €**	**172 €**	**133 €**	**124 €**
	pension système universel	1 710 €	1 884 €	2 069 €	2 263 €	2 468 €	2 683 €	1 856 €	2 052 €	2 258 €	2 476 €	2 706 €	2 947 €
	taux de remplacement système actuel selon le rapport	54.1%	58.4%	62.9%	67.5%	71.2%	74.0%	49.9%	54.3%	58.6%	63.1%	67.7%	71.0%
	taux de remplacement système actuel réel	**56%**	**60%**	**65%**	**69%**	**72%**	**75%**	**54%**	**58%**	**63%**	**68%**	**71%**	**74%**
	taux de remplacement système universel	52.6%	57.2%	62.0%	67.0%	72.1%	77.4%	50.2%	54.7%	59.5%	64.4%	69.4%	74.7%

On remarque que dans presque tous les cas de figure, la législation actuelle est plus favorable que le système de la réforme. Ce pour une raison simple: la réforme comprend intrinsèquement l'équivalent de nouvelles mesures de report de l'âge (ou de la durée) que ne contient pas la législation actuelle.

Le système proposé incite au développement de la capitalisation puisqu'il ne garantit pas un niveau minimum satisfaisant pour le taux de remplacement, ce qui ne réduit pas l'incertitude pour les salariés sur le niveau de la retraite et peut les amener, soit à privilégier l'épargne individuelle, soit à réclamer, dans les plus grandes entreprises, le renforcement des dispositifs de retraite supplémentaire.

Le rapport Delevoye annonce que « les employeurs et les salariés qui le souhaitent pourront compléter le niveau de retraite par la mise en place de dispositifs collectifs d'épargne retraite ».
Cela a le mérite d'être clair !

▶ Reculer l'âge de départ à la retraite

Le système sera foncièrement injuste, puisque surcote et décote ne tiendront pas compte des différences d'espérance de vie et de capacités à rester en emploi selon la carrière et la profession.

▶ Le niveau de retraite

Le nouveau système sera un système à points.
Au départ, 100 euros de cotisations donneront droit à 10 points. La valeur du point serait indexée sur la croissance du salaire moyen. A 64 ans, le taux de rendement serait de 5,5%, donc une valeur de service du point de 0,55 euros. Mais, un départ à 62 ans se paiera d'une décote de 10%, à 63 ans de 5%, tandis qu'un départ à 65 ans sera récompensé d'une surcote de 5%, à 66 ans de 10%.

Ainsi, la réforme anticipe et accentue la baisse du taux de remplacement prévue par le rapport du COR, sous l'hypothèse de maintien dans le système actuel de la non indexation des salaires pris en compte et des pensions sur les prix.

Le système à points préconisé ne fournit aucune garantie aux salariés sur le niveau de leur retraite. Il ne comporte pas de cible, d'objectif ou de garantie en termes de taux de remplacement.
Rien ne garantit donc, que les taux de remplacement seront stables, même avec un recul de l'âge effectif de départ correspondant à la hausse de l'âge du taux plein. Les taux de remplacement baisseront et pourront donc être encore plus bas que ce que nous avons calculé.

De même, le texte affirme que « le rendement définitif ne pourra être acté qu'en 2024 en fonction des hypothèses économiques qui prévaudront alors ».

On le voit, le niveau des retraites sera une variable d'ajustement.

▶ La prise en compte de la pénibilité

Selon le Rapport, les dispositifs de carrière longue seraient heureusement maintenus.

Ils permettront un départ à la retraite à 60 ans pour ceux qui ont commencé à travailler avant 20 ans, avec une valeur de service du point correspondant à un départ à 64 ans.

De toute évidence, il manque un dispositif général permettant un départ précoce pour les métiers qu'il est difficile de faire après un certain âge, comme routiers ou aides-soignantes.

Il manque aussi un dispositif général pour les personnes qui ne peuvent espérer retrouver un emploi en raison de leur état de santé, de la situation de l'emploi dans leur région ou dans leur profession.

▶ La transition

La réforme s'appliquera en 2025 pour les assurés nés en 1963 ou après. Toutefois, le rapport prévoit une transition en quinze ans pour les régimes qui sont très éloignés du régime actuel.

La question de la transition ne se pose pas pour les régimes à points dans la mesure où les droits acquis dans un système peuvent facilement être repris dans le nouveau système.

En revanche, la promesse de maintien des droits acquis sera délicate à tenir pour les personnes du régime général ainsi que les fonctionnaires.

▶ La gouvernance

Le rapport prévoit une Caisse nationale de retraite, gérée paritairement par les représentants des syndicats et du patronat, qui fera tous les 5 ans des projections à 40 ans, qui pourra proposer d'infléchir l'évolution des retraites, de la valeur du point, de l'âge du taux plein, des taux de cotisation, mais les décisions seront prises par le gouvernement et le parlement dans le cadre du Projet de loi de financement de la Sécurité sociale (PLFSS).

En fait, les syndicats et le patronat n'auront plus directement de pouvoir de décisions comme c'était le cas dans les régimes complémentaires. Les régimes de retraites actuels ont des réserves de l'ordre de 143 milliards d'euros, dont 71 milliards pour l'Agirc-Arrco, que le système universel pourrait récupérer, puisqu'il s'engage à honorer les engagements de retraite des régimes actuels.

Le risque est grand que le système devienne un système à cotisations définies. Les taux de cotisations et donc les ressources sont fixes et l'équilibre est obtenu par la baisse de la valeur de service du point, donc par la baisse des retraites.

Les salariés et les retraités n'ont plus aucune garantie sur le niveau des retraites et sur l'évolution du rapport retraite/salaire.

RAPPORT D'ACTIVITÉ AGIRC ARRCO DE 2018

Le rapport d'activité de l'AGIRC ARRCO 2018 est paru.

L'Agirc-Arrco, le régime de retraite complémentaire obligatoire des salariés du secteur privé est piloté par les interlocuteurs sociaux. Il repose sur les principes de répartition et de solidarité entre les générations. 18 millions de salariés cotisent à l'Agirc-Arrco avec leurs employeurs (1,7 million d'entreprises) pour constituer leurs futurs droits à retraite.

12,6 millions de retraités perçoivent chaque mois une allocation de retraite complémentaire Agirc-Arrco, pour un montant total annuel de versements s'élevant à plus de 79 milliards d'euros.
Le régime Agirc-Arrco est issu de la fusion, intervenue le 1er janvier dernier, des régimes Agirc et Arrco.

▶ Résultat technique, l'Agirc-Arrco reste dans le rouge mais le régime prévoit un retour à l'équilibre en 2020.

Le déficit atteint 1,4 milliard d'euros pour l'année 2018, c'est deux fois plus que l'an dernier mais deux fois moins qu'en 2014. Cette année-là, les résultats de l'Agirc et de l'Arrco avaient plongé jusqu'à un déficit total de 3,1 milliards en 2014.

Autre signe encourageant: si les retraites versées (79,7 milliards en 2018) restent supérieures aux cotisations collectées, l'écart se réduit. Ce déficit "technique" atteint 2 milliards d'euros en 2018 alors qu'il frôlait les 3 milliards l'année d'avant. Cette amélioration résulte d'une bonne conjoncture économique et de la qualité du pilotage des partenaires sociaux.

Malgré ces tendances les réserves de la caisse (60,5 milliards d'euros) ont baissé en 2018. En cause : les turbulences des marchés financiers en fin d'année (un tiers des réserves est investi en actions). Elles ont permis toutefois de dégager, pour les opérations techniques de retraite, des produits financiers de près de 0,5 milliard d'euros, lesquels combinés aux opérations exceptionnelles réduisent le déficit des régimes à 1,4 milliard d'euros en 2018. Ces réserves ne doivent jamais descendre au-dessous d'un niveau équivalent à six mois de pension.

Conformément aux engagements pris dans l'accord national interprofessionnel du 17 novembre 2017, et dans le respect des principes qui fondent la retraite complémentaire, les partenaires sociaux souhaitent que la réserve de financement du régime soit gérée de façon socialement responsable.

Cette démarche d'Investissement Socialement Responsable (ISR), formalisée aujourd'hui dans une charte, intègre des critères financiers et des critères relevant d'enjeux Environnementaux, Sociaux et de Gouvernance (ESG).

Les résultats financiers de l'exercice 2018 sont en amélioration constante et en avance par rapport à la trajectoire prévue lors de la signature de l'accord de 2015.Conformément aux Accords de 2013 et 2015, 600 millions d'économies dans la gestion doivent être atteintes d'ici 2022. Au 31 décembre 2018, 450 millions d'économies ont déjà été réalisées.

#OCIRPAIDANTS

La garantie sur-mesure pour le salarié aidant

> Aide financière
> Accompagnement social et services dédiés dès l'adhésion

OCIRP : Organisme commun des institutions de rente et de prévoyance régi par le Code de la Sécurité sociale.

OCIRP.FR

Assureur à vocation sociale au service du salarié et de sa famille

L'OCIRP, Union d'institutions de prévoyance à but non lucratif et à gouvernance paritaire, innove en collaborant avec ses membres pour protéger le salarié et sa famille en les aidant à faire face aux conséquences d'un décès ou de la perte d'autonomie. 6,3 millions de garanties OCIRP ont été souscrites pour couvrir ces risques lourds. 1,4 million d'entreprises et leurs salariés nous font confiance. Nos contrats collectifs négociés au sein des entreprises ou des branches professionnelles garantissent le versement d'une rente ou d'une aide financière ponctuelle, un accompagnement social et des services dédiés.

VEUVAGE - ÉDUCATION - HANDICAP - DÉPENDANCE - AIDANTS

OCIRP
protéger. agir. soutenir

PRÉVOYANCE

LE RAPPORT ANNUEL DU CTIP CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE

Le rapport annuel du CTIP est paru en juillet 2019, vous trouverez ci-dessous quelques éléments de ce rapport.

La prévention et la santé au travail sont des sujets sur lesquels les institutions de prévoyance ont été précurseur. Le CTIP s'est fixé des ambitions communes pour la santé, la prévoyance, la dépendance et la retraite supplémentaire. Reprenant les principes d'actions hérités de l'expérience des adhérents du CTIP, elles s'inscrivent pleinement dans les réformes actuelles.

FO tient sa place au sein du Conseil d'Administration paritaire de ce centre technique. Nous travaillons pour que les branches professionnelles soient mises en avant comme le bon niveau, pour mettre en œuvre la prévention. Nous déplorons en particulier que les branches professionnelles ne soient pas mises en avant comme le bon niveau pour mettre en œuvre la prévention.

L'année 2018 a été marquée par le lancement d'une série de réformes dans le domaine de la protection sociale, santé, dépendance, retraite : tous les secteurs sont concernés. L'agenda politique et législatif a donc beaucoup mobilisé le ctip qui a pu construire, affiner et faire connaître ses positions dans ces domaines où les institutions de prévoyance et groupes de protection sociale possèdent une solide expertise.

La réforme dite du « 100% Santé » a été adoptée dans le PLFSS 2019 et de nombreux grands chantiers ont été lancés : réforme de la retraite, réforme de la dépendance et transformation de notre système de santé.

Trois réflexions sur ces évolutions, vues du CTIP.

Toutes ces évolutions auront des conséquences sur les institutions paritaires, c'est la première chose à retenir.

La seconde est que le CTIP malgré ses réticences, a joué le jeu du « 100% Santé » en conscience car elle semble répondre à un besoin essentiel : celui d'améliorer l'accès aux soins mal couverts par l'assurance maladie obligatoire, tout en maîtrisant le reste à charge.

Pour autant, prévoir ses effets à terme sur le recours effectif aux soins et donc in fine sur les tarifs reste une question ouverte. Car « 100% Santé » ne veut pas dire 100% gratuit.

La troisième, le CTIP a pu, comme FO faire la différence entre concertation et négociation.

L'exemple le plus criant, est l'adoption cette année de la résiliation infra annuelle sur laquelle nous reviendrons.

Le CTIP considère par ailleurs que cette disposition pourrait être porteuse d'effets pervers pour le pouvoir d'achat des assurés en raison d'un risque d'augmentation des frais de gestion et de démutualisation.

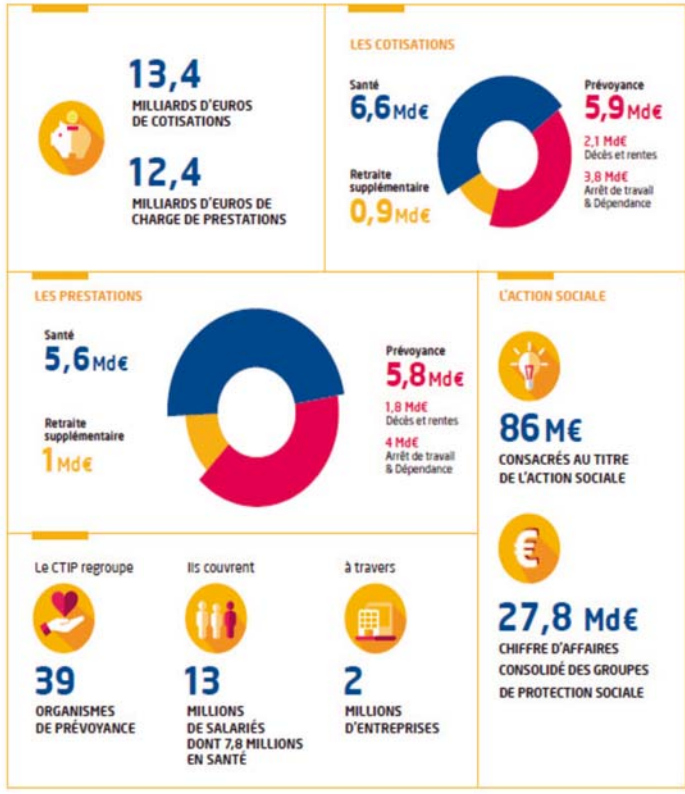
L'année 2018 a été marquée également par des réformes telles que la prise en charge de la télémédecine.

C'est pourquoi les prochaines réformes dont la transformation du système de santé, la réforme des retraites et la dépendance nécessiteront de la part du CTIP, la plus grande vigilance.

Pour FO, interlocuteurs sociaux, ces réformes doivent être l'occasion d'apporter notre pierre à l'édifice tout en préservant ce qui nous semble essentiel : la primauté de l'Homme et la reconnaissance de la valeur de notre gouvernance paritaire.

CHIFFRES CLÉS 2018 :

LES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE, QUI ENREGISTRENT DES RÉSULTATS CONTRASTÉS EN 2018, ONT RÉALISÉ UN CHIFFRE D'AFFAIRES GLOBAL DE 13,4 MILLIARDS D'EUROS, STABLE PAR RAPPORT À 2017, ET UNE MARGE DE SOLVABILITÉ MOYENNE DE 312 %. LES GROUPES DE PROTECTION SOCIALE AFFICHENT, QUANT À EUX, UNE PROGRESSION DE 2 % DE LEUR CHIFFRE D'AFFAIRES COMBINÉ, DÉMONTRANT AINSI LA SOLIDITÉ LIÉE À L'EFFET DE TAILLE DANS UN ENVIRONNEMENT CONCURRENTIEL ET COMPLEXE.



DES CLAUSES DE DÉSIGNATION AUX ACCORDS COLLECTIFS DE SOLIDARITÉ SOCIALE

Les administrateurs, négociateurs et chefs de file étaient réunis le 12 septembre 2019 à la Confédération à Paris, pour une journée d'information sur le thème « comment organiser la solidarité ? ».

Philippe PIHET, Secrétaire Confédéral en charge du secteur Retraite-Prévoyance sociale-UCR, a procédé à l'introduction de la journée en indiquant que suite à des rencontres de l'AG2R et de la Confédération, il est apparu intéressant d'organiser cette réunion pour faire le point sur le travail de la Confédération ainsi que de Maitres Kessler et Barthélemy, en la matière.

Le 12 septembre dernier, le secteur Retraites de la Confédération a organisé avec l'AG2R La Mondiale, une journée d'information destinée aux administrateurs, négociateurs et chefs de file dont le thème était « comment organiser la solidarité ».
Les brillantes interventions de Maître Francis Kessler et Maître Jacques Barthélémy ont permis de faire l'historique des clauses de désignation et d'informer sur les accords collectifs de solidarité sociale.

Maître Kessler a rappelé que les caisses de retraite complémentaire ont été à l'origine d'une protection pour couvrir les risques lourds. L'outil juridique était les conventions collectives, dans lesquelles un opérateur va être désigné pour être un organisme de protection sociale, pour assurer les salariés de la branche. Ce sont les clauses de désignation. Ces organismes « assureurs » sont à but non lucratif.

De par la clause de désignation, l'employeur n'a pas le choix.
Or à partir de 1994, les monopoles sont interdits.
Cela aboutit à un contentieux. La cour de justice européenne considère que même si ce sont des entreprises privées, le monopole est possible du fait de la fonction sociale de ces structures.

A la suite de l'accord national interprofessionnel de 2013 – non signé par Force Ouvrière – le Conseil constitutionnel avait écarté les clauses de désignation au nom de la liberté d'entreprendre et de la liberté contractuelle.

Alléguant une atteinte à ces libertés, le Conseil constitutionnel par décision du 13 juin 2013, avait déclaré inconstitutionnel l'ancien article L. 912-1 du code de la sécurité sociale qui autorisait les clauses de désignation relatives à la gestion de garanties collectives de prévoyance ou de complémentaire santé, dans les conventions collectives de branche. Le Conseil Constitutionnel a considéré que les clauses de désignation sont une contrainte excessive et sans aucune contrepartie ; il a cru voir dans ce mécanisme une atteinte à la liberté d'entreprendre. Cette décision restreint la liberté des négociateurs de branche d'assurer la mutualisation du régime, la solidarité et l'égalité entre salariés d'une même branche professionnelle.

À la suite de cette décision, l'article L. 912-1 était modifié pour remplacer la « clause de désignation » par une simple « clause de recommandation ».

La Confédération CGT-FO avait saisi le Comité européen des droits sociaux en invoquant l'atteinte portée par le droit français, du fait de cette jurisprudence constitutionnelle, aux traités et textes de l'Europe.

Ledit Comité a fait droit à cette demande le 3 juillet 2018, considérant qu'il y a une violation de l'article 6 alinéa 2 de la Charte sociale européenne, considérant que « l'interdiction générale des clauses de désignation n'est pas proportionnée au but légitime poursuivi ».

Maître Barthélemy a expliqué que la solidarité est au cœur du débat, et est un concept juridique faisant l'objet d'un chapitre des droits fondamentaux de la Charte européenne des droits sociaux. Elle a un rôle essentiel avec le droit à la santé. Elle permet en effet en fixant le niveau et la nature de la prévoyance de créer un régime de protection sociale. En effet, il appartient aux interlocuteurs sociaux de développer et décliner la solidarité, en créant par ce moyen des droits pour les salariés.

Maître Barthélémy a rédigé un projet de loi visant à modifier le code de la Sécurité Sociale, afin de consacrer l'idée d'une convention collective de solidarité nationale.

Malgré la suppression des clauses de désignation, lorsqu'un accord existe, on doit s'y conformer.
Avec la solidarité et la prévention, il est possible de concilier efficacité économique et protection des travailleurs grâce à la solidarité et la prévention, notamment par exemple par la baisse du taux des accidents du travail.

En conclusion, Maître Barthélemy a souligné que dans une décision rendue le 13 juin dernier, il semblerait que le Conseil Constitutionnel opère un retour en arrière en indiquant qu'un objectif de solidarité ne porte pas atteinte à la liberté contractuelle.

L'après-midi était consacré à des exemples concrets de solidarité, avec une intervention de la Fédération de la Pharmacie, et l'exemple de la mise en œuvre de la solidarité intergénérationnelle et familiale dans un accord de protection sociale chez Sanofi par notre camarade Philippe Guérin-Pétrement.
Suivi d'une intervention de notre camarade Eric Bonnaire, administrateur du groupe IRP AUTO qui a démontré toute l'utilité d'une institution de prévoyance, « bras armé » de la politique conventionnelle d'une branche.

LES BONNES FEUILLES

FO Actualité Retraites a pour objectif premier de relayer les positions confédérales et les actions qui en découlent. Il nous paraît cependant utile d'apporter des éléments de documentation sur les réflexions qui se font sur des grands thèmes de protection sociale même si, évidemment, nous ne partageons pas forcément les conclusions qu'en tirent leurs auteurs. Mais il semble utile de savoir ce que pensent d'autres personnes, ne serait ce que pour argumenter pour défendre nos positions.

UN SENIOR À DOMICILE SUR CINQ AIDÉ RÉGULIÈREMENT POUR LES TÂCHES DU QUOTIDIEN

En 2015, 21 % des seniors vivant à domicile déclarent recevoir une aide pour effectuer des actes essentiels de la vie quotidienne, d'après le volet Ménages de l'enquête CARE (Capacités, aides et ressources des seniors) de la DREES. Au total, 3 millions de personnes âgées sont aidées, soit quatre fois plus que le nombre de bénéficiaires de l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) à domicile (748 000 fin 2015). La part de personnes aidées augmente avec l'âge et le niveau de dépendance.

TABLEAU 1

Part des seniors déclarant recevoir une aide pour les activités de la vie quotidienne par GIR estimé

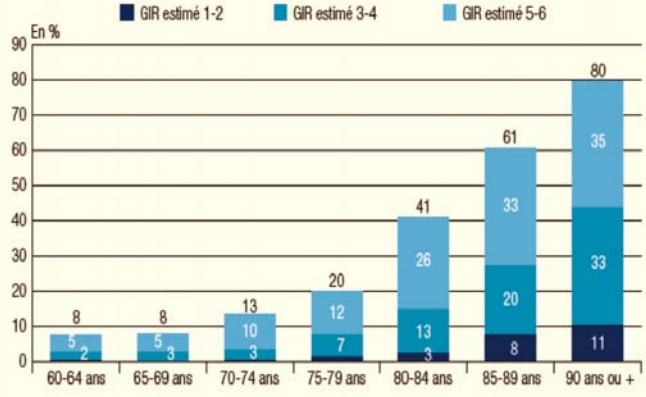
En %

	Ensemble	Femmes	Hommes
Ensemble	**21**	**26**	**14**
GIR estimé 1	100	100	100
GIR estimé 2	96	98	93
GIR estimé 3	94	94	94
GIR estimé 4	80	85	70
GIR estimé 5	53	61	42
GIR estimé 6	11	14	6

Lecture • 26 % des femmes et 14 % des hommes déclarent recevoir de l'aide pour les activités de la vie quotidienne.
Champ • Individus de 60 ans ou plus, résidant à domicile, France métropolitaine.
Source • DREES, enquête Capacités, aides et ressources des seniors (CARE) – volet Ménages, 2015.

GRAPHIQUE 1

Part des seniors déclarant recevoir une aide pour les activités de la vie quotidienne, par tranche d'âge et GIR estimé



Note • GIR : groupe iso-ressource. Les personnes ayant un GIR estimé 1-2 sont les plus dépendantes, celles ayant un GIR estimé 5-6 les plus autonomes.
Lecture • 11 % des seniors âgés de 90 ans ou plus sont aidés pour les activités de la vie quotidienne et classés en GIR estimé 1-2.
Champ • Individus de 60 ans ou plus, résidant à domicile, France métropolitaine.
Source • DREES, enquête Capacités, aides et ressources des seniors (CARE) – volet Ménages, 2015.

Les femmes déclarent recevoir plus d'aides que les hommes, quels que soient leur âge et le type d'activités : 26 % des femmes âgées de 60 ans ou plus sont aidées pour les actes de la vie quotidienne, contre 14 % des hommes. L'écart entre femmes et hommes reste faible pour les moins de 75 ans mais il est important chez les 75 ans ou plus (21,6 points de pourcentage d'écart au détriment des hommes).

L'aide la plus fréquente apportée aux seniors vivant à domicile concerne les actes de la vie quotidienne, mais les personnes indiquent parfois également recevoir une aide financière ou du soutien moral.

L'aide aux activités de la vie quotidienne augmente avec l'âge et le niveau de perte d'autonomie.
Entre 60 et 74 ans, moins d'un senior sur dix déclare recevoir une aide humaine, formelle ou informelle, pour effectuer les actes de la vie quotidienne, contre plus de 40 % des seniors âgés de 75 ans ou plus. Les seniors déclarant de l'aide regroupent des personnes dépendantes (GIR estimé 1 à 4) , mais certaines personnes plus autonomes (GIR estimé 5 ou 6) déclarent également recevoir de l'aide pour la vie quotidienne en raison de leur âge ou de leur état de santé. La quasi-totalité des personnes en forte ou très forte perte d'autonomie (GIR estimé 1 à 3) sont aidées, tandis qu'une personne autonome sur dix affirme être aidée pour réaliser certains actes de la vie quotidienne.

Les femmes sont plus nombreuses à déclarer recevoir de l'aide que les hommes (26 % contre 14 %). Les femmes, qui représentent 55 % des personnes âgées de plus de 60 ans, représentent 70 % des seniors aidés. Parmi les plus de 75 ans, leur proportion passe à 72 % parmi les seniors aidés, qui représentent 60 % des seniors de cette tranche d'âge.

Cet écart s'explique en partie par la plus grande longévité des femmes, plus nombreuses que les hommes aux âges élevés. Les femmes déclarant de l'aide ont en moyenne 80,5 ans, alors que la moyenne d'âge des femmes de 60 ans ou plus vivant à domicile est de 71 ans. L'écart d'âge moyen est le même pour les hommes : respectivement 78 ans et 69 ans.

Près de la moitié des seniors aidés pour leurs activités quotidiennes le sont uniquement par l'entourage.

Parmi les 3 millions de seniors aidés pour les activités de la vie quotidienne, près d'un senior sur deux déclare l'être uniquement par son entourage (48 %) (Graphique 2).

L'aide de l'entourage est définie dans l'enquête comme une aide régulière à une personne en raison de son âge ou d'un problème de santé (encadré 1). L'aide peut également provenir uniquement d'un ou de plusieurs professionnels (19 %) ou encore de l'entourage et des professionnels, appelée aide mixte (34 %).

Plus de la moitié des hommes aidés déclarent recevoir une aide de l'entourage uniquement (58 %), contre 43 % des femmes.

À l'inverse, l'aide mixte et l'aide professionnelle sont davantage déclarées par les femmes que par les hommes : respectivement 36 % et 21 %, contre 29 % et 14 %.

Plus de la moitié des seniors aidés les plus autonomes (GIR estimé 5-6) le sont uniquement par leur entourage, et moins d'un quart uniquement par des professionnels.

Plus les seniors sont dépendants, plus ils déclarent recevoir une aide mixte : c'est le cas de 20 % des seniors les plus autonomes (GIR estimé 5-6), contre 77 % des plus dépendants (GIR estimé 1-2).

Plus le niveau de dépendance augmente, moins l'aide de l'entourage uniquement suffit face à la multiplicité des difficultés rencontrées par le senior, et une aide professionnelle devient nécessaire pour réaliser des actes de plus en plus complexes : toilette, habillage.

Toutefois, très peu de personnes en GIR estimé 1 ou 2 (4 %) sont aidées uniquement par des professionnels, ce qui est probablement révélateur de la difficulté du maintien à domicile des personnes les plus dépendantes sans aide de l'entourage.

Le résultat est similaire lorsque les seniors avancent en âge. Parmi les seniors âgés de 60 à 74 ans, 69 % reçoivent de l'aide de l'entourage uniquement, 15 % de professionnels uniquement, et 16 % de l'aide mixte. Après 75 ans, l'aide se diversifie progressivement : le recours à l'aide mixte augmente avec l'âge.

Près de 2 millions de seniors déclarent être aidés pour faire le ménage ou les courses, soit respectivement 63 % et 61 % de l'ensemble des seniors aidés pour les activités de la vie quotidienne.

Pour les courses, un senior aidé sur deux déclare être aidé uniquement par l'entourage.

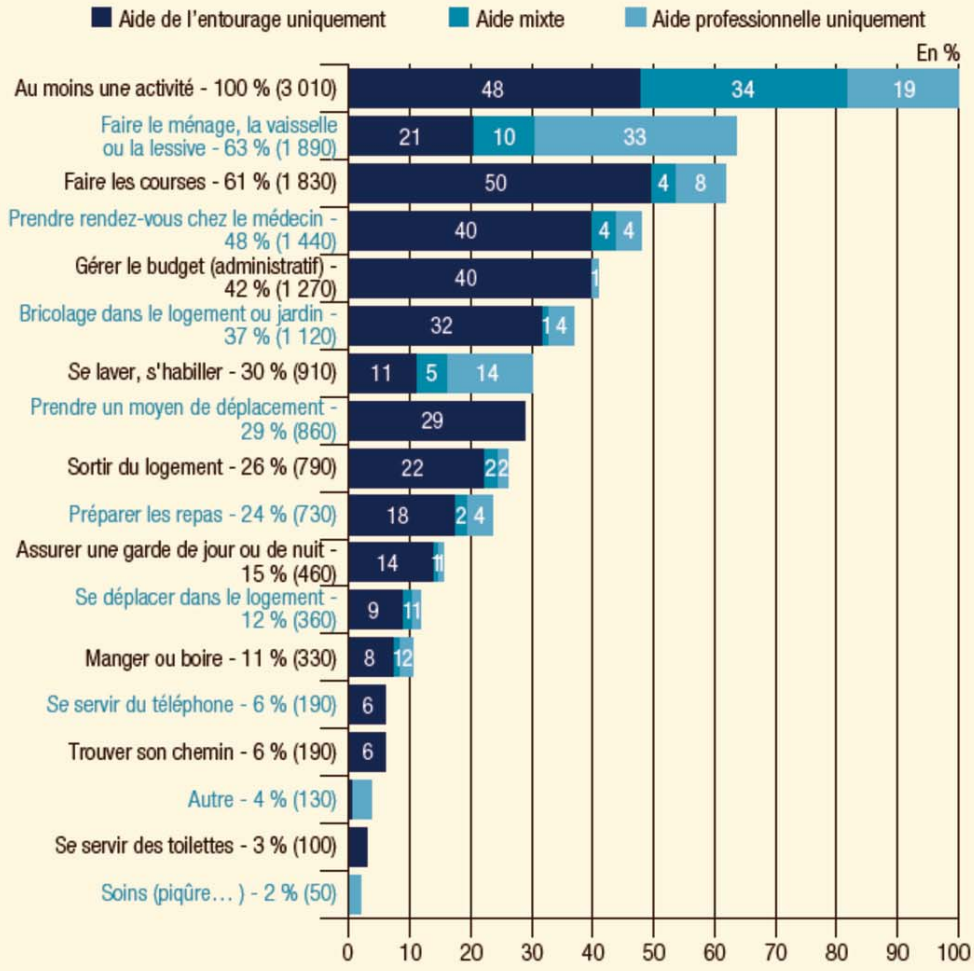
Ce dernier peut également contribuer à la gestion administrative ou la prise de rendez-vous chez le médecin, c'est le cas pour 40 % des seniors aidés.

Quel que soit le type d'activité, le taux de recours à une aide augmente avec le niveau de dépendance et avec l'âge. Si 7 % des seniors en GIR estimé 5-6 déclarent recevoir de l'aide pour faire le ménage, la vaisselle ou la lessive, cette proportion augmente à 64 % pour les personnes en GIR estimé 3-4 et à plus de 90 % pour celles en GIR estimé 1-2. De même, elle varie de 5 % pour les moins de 75 ans à 28 % pour les seniors âgés de 75 ans ou plus.

▶ **Études et Résultats, n°1103, Drees, février 2019 :** https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/un-senior-a-domicile-sur-cinq-aide-regulierement-pour-les-taches-du-quotidien

GRAPHIQUE 3

Part des seniors aidés, selon l'activité et par type d'aidants



Note • Les effectifs sont exprimés en milliers et entre parenthèses.
Lecture • 1 440 000 seniors sont aidés pour prendre un rendez-vous chez le médecin, soit 48 % des seniors aidés pour au moins un acte de la vie quotidienne. 40 % reçoivent cette aide de leur entourage uniquement, 4 % de professionnels uniquement, et 4 % des deux.
Champ • Individus de 60 ans ou plus aidés par l'entourage ou par un professionnel pour les activités de la vie quotidienne, résidant à domicile, France métropolitaine.
Source • DREES, enquête Capacités, aides et ressources des seniors (CARE) – volet Ménages, 2015.

LES BONNES FEUILLES

Fin 2016, trois retraités sur quatre perçoivent une pension brute inférieure à 2 067 euros par mois

Fin 2016, 16,1 millions de personnes sont retraitées de droit direct d'au moins un régime français, selon l'échantillon inter régimes de retraités (EIR) de 2016.

Cela signifie qu'elles ont acquis des droits à retraite au titre de leur carrière professionnelle.

Parmi elles, 14,9 millions sont des retraités d'un régime de base et vivent en France. Ils perçoivent, en moyenne, 1 472 euros bruts par mois d'avantage principal de droit direct, soit 1 377 euros nets des prélèvements sociaux (encadré 2). Ces montants sont moins élevés si l'on considère l'ensemble des retraités de régimes français, y compris ceux résidant à l'étranger (1 393 euros bruts par mois).

Entre fin 2012 et fin 2016, le nombre de personnes de 60 ans ou plus vivant en France a davantage augmenté que celui des retraités de droit direct d'un régime de base, en raison du recul des âges effectifs de départ à la retraite, principalement sous l'effet de la réforme des retraites de 2010. Celle-ci décale en effet progressivement l'âge légal d'ouverture des droits de 60 à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans. La hausse du nombre de retraités, principalement, est la conséquence de l'allongement de l'espérance de vie et de l'arrivée à la retraite des générations plus nombreuses du baby-boom. Le nombre de femmes retraitées augmente un peu plus (+5,3 %, soit +1,3 % en moyenne annuelle) que celui des hommes (+4,3 %, soit +1,1 % en moyenne annuelle), car elles sont de plus en plus nombreuses à disposer de droits propres.

L'avantage principal de droit direct moyen, y compris l'éventuelle majoration pour trois enfants ou plus, est quant à lui passé de 1 403 à 1 472 euros entre 2012 et 2016, soit une hausse de 4,9 % en euros courants (1,2 % en moyenne annuelle). Corrigée de l'évolution des prix (y compris tabac), l'augmentation est de 3,3 %, soit +0,8 % par an en moyenne. La hausse nominale des pensions s'explique en partie par leur revalorisation. En effet, conformément à la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, les pensions des régimes de base et celles des fonctionnaires sont revalorisées chaque année en fonction de l'inflation (hors tabac) constatée. Pour les régimes complémentaires de salariés Agirc et Arrco, ce sont les partenaires sociaux qui décident des revalorisations, avec un pilotage par conventions pluriannuelles dont l'application a conduit à geler les pensions entre 2014 et 2016, dans un contexte d'inflation faible. L'effet dit « de noria » contribue également à la hausse des pensions en termes réels : les nouveaux retraités bénéficient en moyenne de pensions supérieures aux personnes déjà retraitées, notamment celles décédées entre 2012 et 2016.

Cet effet de noria est plus important pour les femmes car, au fil des générations, leur niveau de qualification et de salaire s'accroît et leurs carrières sont de plus en plus longues. Les pensions de droit direct des femmes ont ainsi davantage augmenté (+1,5 % par an en moyenne, en euros constants) que celles des hommes (+0,5 %).

75 % des retraités ont une pension totale inférieure à 2 067 euros bruts mensuels

Outre leur pension de droit direct, les retraités qui sont veufs ou veuves peuvent percevoir d'éventuelles pensions de réversion. Ainsi, fin 2016, les retraités de droit direct d'un régime de base résidant en France perçoivent une pension totale moyenne de 1 626 euros bruts (1 517 euros nets). Parmi eux, trois quarts ont une pension brute totale inférieure à 2 067 euros, soit 1 913 euros nets. La pension moyenne est supérieure à la médiane (1 478 euros) du fait des pensions les plus élevées (3 % perçoivent une pension totale supérieure à 4 000 euros par mois).

Les 10 % de retraités aux pensions les plus élevées ont une pension totale supérieure à 2 776 euros bruts, tandis que les 10 % aux pensions les plus faibles reçoivent moins de 568 euros bruts, soit cinq fois moins. Cet écart est encore plus marqué pour l'avantage principal de droit direct : le rapport interdécile est alors de 1 à 7.

TABLEAU 2

Distribution de la pension brute des retraités de droit direct d'un régime de base

En euros

	Toutes carrières			Carrières complètes		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
Droit direct						
Moyenne	1 099	1 908	1 472	1 460	2 049	1 794
Premier décile	257	853	367	756	1 035	848
Premier quartile	533	1 230	791	909	1 376	1 127
Médiane	929	1 699	1 317	1 307	1 801	1 596
Dernier quartile	1 511	2 327	1 955	1 852	2 426	2 183
Dernier décile	2 141	3 165	2 656	2 402	3 292	2 916
Retraite totale						
Moyenne	1 367	1 929	1 626	1 643	2 071	1 886
Premier décile	401	868	568	836	1 060	917
Premier quartile	808	1 252	968	1 066	1 395	1 250
Médiane	1 255	1 721	1 478	1 509	1 821	1 691
Dernier quartile	1 816	2 347	2 067	2 027	2 450	2 258
Dernier décile	2 389	3 192	2 776	2 605	3 321	3 011

Notes • À la pension de droit direct d'un régime de base peut s'ajouter la majoration pour trois enfants ou plus. La carrière est considérée comme complète si la somme des coefficients de proratisation dans les régimes de base est égale à 100 % ou plus. La pension totale comprend les droits directs, la réversion et les majorations pour trois enfants ou plus. Elle exclut le minimum vieillesse et les autres avantages accessoires (majoration pour tierce personne, pour conjoint à charge, etc.).

Lecture • 25 % des retraités (premier quartile) perçoivent une pension totale inférieure à 968 euros mensuels bruts.

Champ • Tous retraités de droit direct d'un régime de base, résidant en France, vivants au 31 décembre 2016.

Source • DREES, EIR 2016.

Cela s'explique principalement par la dispersion des pensions de retraite des femmes, dont le rapport interdécile est de 1 à 8, quand celui des hommes est seulement de 1 à 3. Les inégalités de pension sont ainsi plus fortes entre les femmes qu'entre les hommes. Pour ces derniers, elles s'expliquent principalement par la disparité des revenus d'activité en cours de carrière, alors que pour les femmes, s'y ajoute celle, importante, des durées validées pour la retraite.

Des carrières féminines en moyenne plus courtes

Les femmes retraitées résidant en France ont validé en moyenne 35 années, contre 40,5 pour les hommes. Seule une femme sur deux bénéficie d'une carrière complète, contre quatre hommes sur cinq. Elles sont en outre plus nombreuses à disposer de faibles pensions, même lorsqu'elles ont effectué une carrière complète, les salaires féminins restant en moyenne inférieurs à ceux des hommes, y compris à caractéristiques observables similaires.

De plus, les femmes occupent moins souvent des postes de cadres et travaillent davantage dans des secteurs d'activité tels que le commerce de détail ou les activités de services, où les salaires sont les plus bas.

Toutes durées de carrière confondues, elles sont 50 % à percevoir le minimum contributif (ou garanti pour les régimes de la fonction publique) qui assure un montant de pension minimum aux assurés ayant effectué des carrières faiblement rémunérées, contre 28 % pour les hommes.

Les écarts de pension entre les femmes et les hommes se réduisent au fil des générations

Les carrières des femmes étant globalement moins favorables et moins souvent complètes que celles des hommes, elles ont un avantage principal de droit direct inférieur de 42 % à celui des hommes (1 099 euros bruts pour les femmes, contre 1 908 euros pour les hommes) Leur pension de droit direct en équivalent carrière complète, c'est-à-dire le montant qui aurait été versé si, pour les retraitées à carrière incomplète, la pension avait été versée pleine plutôt que calculée au prorata de la durée de carrière, est en moyenne de 1 460 euros bruts. Une fois corrigée de la durée de carrière, la pension des femmes reste ainsi inférieure de 29 % à celle des hommes (2 049 euros).

Ces écarts tiennent également à la longévité supérieure des femmes : elles sont plus nombreuses que les hommes aux âges élevés, auxquels les pensions des femmes sont bien plus faibles que celles des hommes.

Ces derniers sont plus souvent surreprésentés dans toutes les tranches de pension dès 1 500 euros par mois, tandis que les femmes le sont à hauteur de 80 % pour les pensions inférieures à 500 euros. Au fil des générations, les parcours professionnels des femmes se sont cependant améliorés et la part des femmes à carrières complètes a significativement augmenté. Ainsi, 60 % des retraitées de 65 à 69 ans (nées entre 1947 et 1951) ont une carrière complète, contre 43 % des retraitées de 80 à 84 ans (nées entre 1932 et 1936).

L'amélioration des carrières des femmes contribue à la réduction progressive des écarts entre les hommes et les femmes. En effet, fin 2016, les femmes retraitées de 80 à 84 ans perçoivent une pension de droit direct inférieure de 53 % à celle des hommes de leur génération, contre 35 % pour celles de 65 à 69 ans.

TABLEAU 4
Montants mensuels moyens bruts selon l'âge et le sexe

En euros pour le montant de pensions

		Générations partiellement parties à la retraite		Générations quasi entièrement parties à la retraite					Toutes générations	
		55 à 59 ans	60 à 64 ans	65 à 69 ans	70 à 74 ans	75 à 79 ans	80 à 84 ans	85 ans ou plus	Montant moyen tous âges	Composition (en %)
Ensemble	droit direct	1 760	1 595	1 562	1 570	1 447	1 310	1 190	1 472	90
	droit dérivé	16	39	66	107	176	263	419	154	10
	retraite totale	**1 776**	**1 635**	**1 628**	**1 676**	**1 623**	**1 572**	**1 610**	**1 626**	**100**
	part des effectifs (en %)	1,6	15,5	25,5	17,9	14,0	12,1	13,5	100,0	
Femmes	droit direct (a)	1 496	1 353	1 238	1 165	1 022	889	823	1 099	80
	droit dérivé	31	74	116	187	301	427	604	267	20
	retraite totale (b)	**1 527**	**1 426**	**1 354**	**1 352**	**1 323**	**1 316**	**1 427**	**1 367**	**100**
	part des effectifs (en %)	1,3	13,6	24,3	17,3	14,1	13,0	16,5	100,0	
Hommes	droit direct (c)	1 962	1 813	1 905	2 012	1 954	1 892	1 910	1 908	99
	droit dérivé	4	8	14	19	26	35	57	22	1
	retraite totale (d)	**1 966**	**1 821**	**1 919**	**2 031**	**1 980**	**1 927**	**1 967**	**1 929**	**100**
	part des effectifs (en %)	2,0	17,8	26,9	18,6	13,9	11,0	9,9	100,0	
Rapport pension (en %)	*droit direct (c)/(a)*	*76*	*75*	*65*	*58*	*52*	*47*	*43*	*58*	
femmes/hommes	*retraite totale (d)/(b)*	*78*	*78*	*71*	*67*	*67*	*68*	*73*	*71*	

La réversion réduit les écarts de pension entre hommes et femmes

Si l'on tient compte de la réversion, l'écart entre les pensions des hommes et des femmes se réduit encore (29 %). Les droits dérivés représentent en effet une part importante de la pension des femmes (20 %), mais une fraction globalement négligeable de celle des hommes. Les femmes sont surreprésentées parmi les personnes veuves, en raison de leur plus grande longévité et du fait des écarts d'âge entre conjoints. En outre, les conditions de ressources excluent davantage d'hommes que de femmes.

Fonction publique civile d'État, régimes spéciaux et professions libérales : des pensions plus élevées

Un retraité sur trois a cotisé à plusieurs régimes de base au cours de sa carrière. Ces assurés polypensionnés ont des pensions globalement plus élevées que les unis pensionnés, en partie car ils ont généralement des carrières plus longues.

Fin 2016, les assurés ayant eu une carrière complète et ayant cotisé uniquement à la fonction publique civile d'État reçoivent, en moyenne, une pension de droit direct mensuelle d'un montant de 2 572 euros, contre 1 784 euros pour les anciens salariés du régime général et 1 744 euros pour les anciens salariés agricoles. En effet, les cotisants dans la fonction publique d'État et dans les régimes spéciaux sont davantage qualifiés et plus souvent cadres que les salariés du privé, les commerçants ou les artisans.

Parmi les non-salariés, les retraités qui exerçaient une profession libérale, polypensionnés pour la plupart, perçoivent la pension de droit direct la plus élevée (2 792 euros en moyenne pour les assurés polypensionnés à carrière complète). À l'opposé, les non-salariés agricoles ont les pensions les plus faibles, du fait notamment de cotisations moindres au cours de la carrière.

https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/fin-2016-trois-retraites-sur-quatre-percoivent-une-pension-brute-inferieure-a

L'AGENDA DU 4ÈME TRIMESTRE 2019

Date	Organisme	Réunion
1er octobre	AGIRC ARRCO	Bureau
2 octobre	CNAV	Conseil d'administration
7 octobre	AGIRC ARRCO	Conseil d'administration
15 octobre	COMAREP	
17 octobre	CTIP	Conseil d'administration
17 octobre	COR	Financement des retraites et bouclage macroéconomique
30 octobre	CNAV	Conseil d'administration
14 novembre	COMAREP	
21 novembre	COR	Point sur les modèles de micro simulation
28 novembre	AGIRC ARRCO	Bureau
3 décembre	COMAREP	
4 décembre	CNAV	Conseil d'administration
10 décembre	AGIRC ARRCO	Conseil d'administration
12 décembre	CTIP	Conseil d'administration
19 décembre	COR	Consommation, épargne et recours au crédit des retraités