

DANS CE NUMÉRO

RETRAITE DE BASE

↙
MISE À LA RETRAITE DU SALARIÉ
PAR L'EMPLOYEUR :
JAMAIS AVANT 70 ANS !

RACHAT DE TRIMESTRES :
UN TARIF PRÉFÉRENTIEL POUR
LES ÉTUDIANTS ET LES APPRENTIS

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

↙
UN RÉGIME PAR RÉPARTITION
PEUT-IL ÊTRE EN FAILLITE ?

AGENDA

↙
AGENDA DU 3^{ème} TRIMESTRE 2015

PREVOYANCE

↙
CLAUSES DE DÉSIGNATION :
FORCE OUVRIÈRE PORTE
RÉCLAMATION DEVANT LE
COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

COMPLÉMENTAIRE SANTE

↙
LES CLAUSES DE RECOMMANDATION

UNION CONFÉDÉRALE DES RETRAITES FO

↙
SANTÉ FO SÉNIOR :
EXIGEZ LE MEILLEUR POUR GARANTIR
L'ESSENTIEL... VOTRE SANTÉ

BONNES FEUILLES

↙
LU POUR VOUS



ÉDITORIAL

Philippe Pihet
Secrétaire Confédéral

La croisée des chemins

En ce début Juin, le secteur retraites et prévoyance complémentaires doit faire face sur plusieurs fronts à la fois.

En matière de prévoyance et santé complémentaires, la fin des clauses de désignation commence à être perçue (même par les signataires !) comme ce qu'elle est : un frein à la solidarité.

Comment mutualiser les risques au niveau d'une branche quand l'entreprise peut s'assurer où elle veut ?

Notre confédération a pris ses responsabilités, Force Ouvrière a déposé réclamation devant le Comité européen des droits sociaux. Cette instance, qui n'est pas une juridiction, nous permettra de faire la démonstration sur les régressions contenues dans l'ANI du 13 Janvier 2013.

En matière de retraite complémentaire des salariés du privé, autrement dit AGIRC-ARRCO, la négociation a commencé le 17 février. Elle avait été précédée de plusieurs rencontres dites techniques, mettant ainsi toutes les parties à la négociation au même niveau d'information.

Comme nous l'avons dit dans la circulaire N°65-2015, le patronat a délibérément durci le ton. Le résultat ne s'est pas fait attendre : par essence anxiogène, la négociation, et surtout les propositions patronales autour de l'AGFF, entraînent un grand nombre d'appels de camarades inquiets qui, à quelques mois ou quelques années de la date de leur «départ», se demandent ce qu'il restera de retraite complémentaire.

Le patronat, et c'est vrai dans bien d'autres domaines, a l'oreille du gouvernement. Il pousse donc les feux pour obtenir le maximum.

Ce faisant, le patronat politise le dossier AGIRC-ARRCO : au lieu de se fixer sur les horizons de la retraite complémentaire, il se cale sur le calendrier 2017.

Le paritarisme, auquel FO est viscéralement attaché, c'est la voie entre le tout privé et le tout public : cette voie est incompatible avec les échéances électorales.

Notre secrétaire général le dit souvent : le temps politique n'est pas le temps social. Pour le faire comprendre au patronat, il faudra plus que quelques réunions supplémentaires. Il faudra l'appui des salariés, décidés à défendre leurs droits, notamment à retraite complémentaire.



RETRAITE DE BASE

■ MISE À LA RETRAITE DU SALARIÉ PAR L'EMPLOYEUR : JAMAIS AVANT 70 ANS !

Pour répondre aux nombreuses questions qui nous sont posées sur la mise à la retraite du salarié par l'employeur, nous vous proposons cette fiche technique qui ne vaut que pour ce qu'elle est : un aperçu rapide des droits du salarié vis-à-vis de la mise à la retraite d'office et non la caution de la retraite à 70 ans !

Le fait pour tout salarié d'atteindre un certain âge ou de pouvoir prétendre à la retraite n'entraîne pas la rupture automatique de son contrat de travail. Toute disposition conventionnelle ou clause du contrat de travail contraire est nulle.

Un employeur peut cependant prononcer la mise à la retraite d'office d'un salarié âgé d'au moins 70 ans. Lorsque celui-ci a atteint un âge qui varie entre 65 ans et 67 ans selon son année de naissance, il peut lui proposer une mise à la retraite, selon une procédure particulière.

Avant 70 ans : une mise à la retraite avec l'accord du salarié

Avant 70 ans, le salarié qui atteint l'âge d'attribution d'une pension de retraite à taux plein peut se voir proposer -et non imposer- par l'employeur sa mise à la retraite.

La mise à la retraite d'un salarié, né avant le 1^{er} juillet 1951, est possible, avec son accord, entre 65 et 69 ans. Pour les salariés nés à compter du 1^{er} juillet 1951, l'âge à partir duquel l'employeur peut proposer une mise à la retraite est fixé à :

- 65 ans et 4 mois pour un salarié né au cours du second semestre 1951;
- 65 ans et 9 mois pour celui né en 1952;
- 66 ans et 2 mois pour celui né en 1953;
- 66 ans et 7 mois pour celui né en 1954;
- 67 ans pour celui né à partir de 1955.

L'employeur ne peut en aucun cas mettre à la retraite un salarié qui ne bénéficie pas d'une pension de vieillesse à taux plein. Si ces conditions ne sont pas remplies, la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement discriminatoire motivé par l'âge, et donc nul par application des articles L1132-1 et 4 du Code du travail (Cass. soc. 21 décembre 2006).

A noter que la loi interdit les « clauses couperet », c'est-à-dire toute clause d'une convention collective ou d'un contrat de travail prévoyant la rupture automatique du contrat en raison de l'âge du salarié ou du fait qu'il serait en droit de bénéficier d'une pension de vieillesse. Une telle clause est nulle (Art. L.1237-4 du code du travail).



L'employeur doit respecter une procédure dite « d'autorisation préalable du salarié ».

Trois mois avant le jour où le salarié remplit la condition d'âge mentionnée ci-dessus, puis chaque année jusqu'aux 69 ans, il doit interroger le salarié, par écrit, sur son éventuelle intention de quitter volontairement l'entreprise pour bénéficier d'une pension de vieillesse.

Si le salarié répond favorablement, l'employeur pourra engager la procédure de mise à la retraite. Sous réserve de l'appréciation souveraine des tribunaux, il convient de considérer que le silence du salarié emporte consentement à la proposition de mise à la retraite émanant de son employeur.

En cas de réponse négative du salarié dans un délai d'un mois à compter de la date à laquelle l'employeur l'a interrogé sur ses intentions, ou à défaut d'avoir respecté les formalités requises, l'employeur ne peut procéder à la mise à la retraite de ce salarié pendant l'année qui suit.

S'il le souhaite, il pourra réitérer sa demande l'année suivante, en respectant la même procédure (demande dans le délai de 3 mois avant la prochaine date anniversaire du salarié).

Quelles sont les conséquences d'une mise à la retraite avant l'âge autorisé ?

Si les conditions de la mise à la retraite ne sont pas réunies, la rupture du contrat de travail constitue un licenciement. La jurisprudence considère que ce licenciement est nul car fondé exclusivement sur l'âge, motif de discrimination prohibé par la loi. A noter que, si les conditions de mise à la retraite ne sont pas réunies lorsque l'employeur en a effectué la demande, celui-ci ne peut se rétracter qu'avec l'accord du salarié, sous peine de la voir requalifier en licenciement (Cass. soc. 28 février 2006, N°04-40.303P).

La mise à la retraite d'un salarié protégé nécessite l'autorisation préalable de l'inspecteur du travail.

Les salariés titulaires d'un mandat peuvent être mis à la retraite, à condition pour l'employeur de respecter la protection légale qui leur est accordée. L'employeur doit notamment convoquer l'intéressé à un entretien préalable, consulter le Comité d'entreprise si le mandat du salarié l'impose et solliciter l'autorisation de l'inspecteur du travail. A défaut du respect de cette procédure, la mise à la retraite s'analyse en un licenciement nul.

A partir de 70 ans : l'employeur peut mettre un salarié à la retraite d'office.

Le code du travail n'impose aucune procédure particulière. Si la convention collective applicable dans l'entreprise ne prévoit rien en la matière, l'employeur informe le salarié selon les modalités de son choix.

Quels sont les droits du salarié ?

Qu'il s'agisse d'une mise à la retraite d'office à partir de 70 ans ou d'une mise à la retraite avec l'accord du salarié dans les conditions mentionnées ci-dessus, les droits du salarié sont identiques. A l'occasion de la rupture du contrat de travail, y compris dans le cadre d'une mise à la retraite, l'employeur doit remettre plusieurs documents au salarié :

- Une attestation sur l'honneur mentionnant la date de cessation de toute activité auprès du dernier employeur.
- Un certificat de travail.
- Un reçu pour solde de tout compte.
- Le dernier bulletin de paie.

Le préavis

L'employeur doit respecter un préavis dont la durée légale est égale à 1 mois si le salarié a une ancienneté dans l'entreprise comprise entre 6 mois et moins de 2 ans, et de 2 mois pour une ancienneté plus longue. La convention collective applicable dans l'entreprise peut prévoir un préavis plus favorable de mise à la retraite.

L'indemnité de mise à la retraite

La mise à la retraite donne droit à une indemnité au moins égale au montant de l'indemnité légale de licenciement. Si la convention collective applicable dans l'entreprise ou le contrat de travail prévoit une indemnité de mise à la retraite d'un montant supérieur, c'est elle qui sera versée. Alors que l'indemnité légale de licenciement

prévoit une condition d'ancienneté d'un an, il ne semble pas que cela s'applique à la mise à la retraite (circulaire ministérielle N°87-10 du 8 septembre 1987).

Le montant minimum de l'indemnité est égal à : 1/5^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté, auquel s'ajoute 2/15^{ème} de mois de salaire brut par année d'ancienneté au-delà de 10 ans. Le salaire à prendre en considération pour son calcul est, selon la formule, la plus avantageuse au salarié :

- soit 1/12^{ème} de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des 12 derniers mois qui précèdent la mise à la retraite ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois de rémunération brute précédant la mise à la retraite ; les primes de caractère annuel ou exceptionnel, versées durant cette période, ne sont alors prises en compte qu'au prorata de la durée de ladite période. Exemple : en cas de prime de fin d'année de 1 000 €, la fraction à retenir dans le calcul moyen sera de : $(1\ 000\ € / 12) \times 3 = 250\ €$

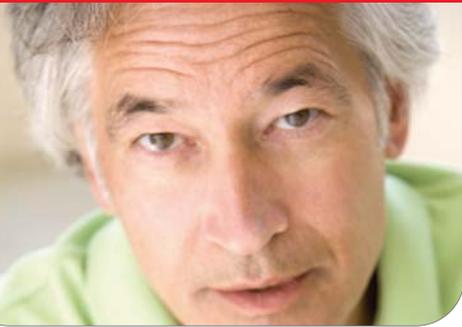


Lorsque la mise à la retraite par l'employeur est prononcée dans le cadre d'un plan de sauvegarde de l'emploi, le salarié ne peut prétendre à l'indemnité de licenciement prévue par l'accord collectif applicable dans l'entreprise que si le plan de sauvegarde de l'emploi le prévoit expressément (Cour de cassation, chambre sociale, 18 mars 2008).

Si le salarié mis à la retraite a au préalable été déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle, il bénéficie de l'indemnité spéciale de licenciement qui, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, est égale au double de l'indemnité prévue par l'article L. 1234-9 du Code du travail.

Textes de référence

- Articles L. 1221-18, L. 1237-4, L. 1237-5 à L. 1237-10, R. 1234-2 et D. 1237-2-1 du Code du travail.
- Article L. 137-12 du code de la Sécurité sociale



RETRAITE DE BASE *suite*

■ RACHAT DE TRIMESTRES : UN TARIF PRÉFÉRENTIEL POUR LES ÉTUDIANTS ET LES APPRENTIS

L'article L. 351-14-1 I du code de la Sécurité sociale permet aux assurés âgés d'au moins 20 ans et de moins de 67 ans, n'ayant pas fait valoir leur droit à retraite au régime général, d'effectuer un versement pour la retraite (VPLR) pour certaines périodes d'études supérieures ou pour les années civiles validées par moins de quatre trimestres (années incomplètes). Ce versement est pris en compte soit pour le taux seul (option 1) soit pour le taux et la durée d'assurance (option 2).

L'article 27 de la loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » a ouvert la possibilité pour certaines catégories d'assurés, par dérogation au principe de neutralité actuarielle, de bénéficier d'un tarif dérogatoire dans la limite de 4 trimestres. Le décret n° 2015-14 du 8 janvier 2015 précise les modalités et les conditions de validation de ce dispositif.

Sont concernés, à compter du 11 janvier 2015 :

- Pour les années d'études supérieures : les demandes de VPLR déposées dans un délai de dix ans à compter de la fin des études supérieures suivies en formation initiale (article L. 351-14-1 II CSS).
- Pour les années incomplètes : les périodes d'apprentissage entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013 (article L. 351-14-1 IV CSS).

► Les diplômés depuis moins de dix ans.

Il est maintenant possible de racheter des trimestres à un tarif préférentiel pour les périodes d'études supérieures suivies en formation initiale, ayant donné lieu à l'obtention d'un diplôme (article D. 351-4 4° CSS). L'admission dans les grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles est assimilée à l'obtention d'un diplôme. Sont également concernées les périodes d'études ayant permis l'obtention d'un diplôme équivalent obtenu dans un pays membre de l'Union Européenne, de l'Espace Economique Européen ainsi que dans un pays lié à la France par une convention internationale de Sécurité sociale. La demande de VPLR doit être déposée, au plus tard, le 31 décembre de la dixième année civile suivant l'obtention du diplôme.

Exemple :

Un assuré intègre une formation initiale pour l'obtention d'une licence le 1^{er} septembre 2000. Il obtient son diplôme en septembre 2004. Il pourra faire sa demande entre le 1^{er} janvier 2005 et le 31 décembre 2015.

Comment calculer le coût d'un trimestre d'études supérieures ?

Le coût du VPLR dépend de l'âge de l'assuré, de ses revenus et de l'option choisie. Il est abaissé d'un montant forfaitaire de :

- 670 € par trimestre racheté pour le taux ;
- 1 000 € par trimestre racheté pour le taux et la durée d'assurance.

Ce tarif plus avantageux s'applique sur 4 des 12 trimestres maximum qui peuvent être rachetés au titre des années d'études supérieures. Le montant de l'abattement est identique quels que soient les revenus et l'âge de l'assuré à la date de sa demande.

Exemple :

Amélie, 28 ans, a obtenu son diplôme en 2010. Son salaire brut annuel est de 24 000 €. Le coût pour le rachat de 4 trimestres en 2015 sera de :

- 707 € par trimestre pour l'option 1 (taux seul), soit 2 828 € pour 4 trimestres au lieu de 5 508 € sans abattement.
- 1 041 € par trimestre pour l'option 2 (taux et durée d'assurance), soit 4 164 € pour 4 trimestres au lieu de 8 164 € sans abattement.

Les assurés admis à faire un VPLR à tarif réduit au titre d'années d'études supérieures peuvent choisir d'effectuer un paiement comptant ou opter pour un échelonnement de un, trois ou cinq ans quel que soit le nombre de trimestres racheté. Conformément à l'article D. 351-12 CSS, en cas d'échelonnement sur une période de plus d'un an, les sommes restant dues à l'issue de chaque période de 12 mois sont majorées.

► Les apprentis entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013

Entre le 1^{er} juillet 1972 et le 31 décembre 2013, les périodes d'apprentissage étaient validées sur la base d'un salaire forfaitaire, déterminé selon l'âge de l'apprenti et le niveau de sa formation. Ce montant ne permettait pas toujours aux apprentis de valider tous les trimestres correspondant à leur durée d'apprentissage. Pour combler ces années incomplètes, un nouveau mode de calcul leur est appliqué afin de réduire le coût d'un versement pour la retraite.

Comment calculer le coût d'un trimestre d'apprentissage ?

Le coût d'un trimestre se détermine en multipliant 75% du plafond trimestriel de la Sécurité sociale en vigueur l'année de la demande par la somme des taux de cotisations dues par l'employeur et le salarié. L'assuré ne peut effectuer des versements pour la retraite que dans la limite de 12 trimestres de cotisations. La limite des 4 trimestres rachetés au titre de l'apprentissage s'apprécie au regard de la limite générale de ces 12 trimestres. Si l'assuré a déjà obtenu la prise en compte de 10 trimestres au titre d'une demande antérieure (par exemple pour année incomplète), le rachat des périodes d'apprentissage ne peut porter que sur 2 trimestres.

Exemple :

Christophe est né en 1960. Il a effectué son apprentissage en 1976. Il souhaite racheter un trimestre de l'année 1976. Le coût

pour le rachat d'un trimestre en 2015 sera de : $(9\,510 \text{ €} \times 75 \%) \times 17,45 \% = 1\,244,62 \text{ €}$ arrondis à 1 245 €. Sans cette nouvelle mesure, le rachat de ce trimestre pour le taux et la durée lui aurait coûté entre 4 416 € et 5 888 € selon ses revenus mensuels.

Lorsque le versement ne porte que sur un trimestre, l'assuré doit s'acquitter en une seule fois de l'intégralité de la somme due. Lorsque le versement porte sur plus d'un trimestre, l'assuré peut effectuer un paiement comptant ou opter pour un échelonnement sur un an ou sur trois ans. En cas d'échelonnement sur une période de plus d'un an, les sommes restant dues à l'issue de chaque période de 12 mois sont majorées.

Comment déposer la demande de VPLR à tarif dérogatoire

La demande de VPLR à tarif dérogatoire est déposée au moyen d'un imprimé de demande homologué dûment complété. Elle est accompagnée de pièces justificatives permettant d'identifier l'assuré et d'apprécier les conditions de recevabilité de la demande. Un arrêté précisera la liste de ces pièces.

Dans l'attente de sa parution sont notamment recevables les justificatifs suivants :

- ❖ Pour les demandes de VPLR « études supérieures » :
 - la copie du diplôme ou du justificatif d'admission à une grande école ou classe du second degré préparatoire à une grande école.
- ❖ Pour les demandes de VPLR « apprenti » :
 - la copie du contrat d'apprentissage ;
 - ou de l'attestation d'apprentissage délivrée par la chambre consulaire auprès de laquelle a été enregistré le contrat d'apprentissage ;
 - ou des bulletins de salaires afférents à la période faisant l'objet de la demande.

► Les stages débutant à compter du 15 mars 2015 peuvent valider jusqu'à 2 trimestres pour la retraite

L'article 28 de la loi du 20 janvier 2014 « garantissant l'avenir et la justice du système de retraites » crée de nouvelles conditions d'acquisition de trimestres d'assurance en faveur des stagiaires. Désormais, les périodes de stages peuvent être prises en compte par le régime général d'assurance vieillesse, sous certaines conditions et sous réserve de versement de cotisations (article L. 351-17 du code de la sécurité sociale). Le décret n° 2015-284 du 11 mars 2015 précise les modalités et les conditions de validation de ce dispositif.



Les conditions du stage

Les personnes visées par le dispositif sont des étudiants ou élèves effectuant leurs études dans les établissements d'enseignement supérieur, des écoles techniques supérieures, des grandes écoles et classes du second degré préparatoires à ces écoles. D'une durée minimale de deux mois consécutifs au sein d'une même entité, les stages doivent être accomplis en milieu professionnel. Il peut s'agir d'une entreprise, administration publique, assemblée parlementaire, assemblée consultative, association ou de tout autre organisme d'accueil. Les stages doivent donner lieu à une gratification et faire l'objet d'une convention tripartite signée par l'enseignant-référent (l'établissement d'enseignement), le tuteur de stage (l'organisme d'accueil) et le stagiaire ou son représentant légal.

Comment déposer la demande

La demande de validation des périodes de stage doit être réalisée dans les deux ans qui suivent la fin du stage. Sous peine d'irrecevabilité, la demande doit être accompagnée de pièces justificatives permettant :

- l'identification de l'étudiant ;
- la détermination de la nature et des périodes de stage donnant lieu à la demande : il s'agira notamment des copies de la convention tripartite de stage et de l'attestation de stage ;
- la mention des modalités de versement (comptant ou échelonné) et du nombre de trimestres souhaités.

Le versement des cotisations

Le montant du versement des cotisations, pour chaque trimestre, est fixé à 12 % de la valeur mensuelle du plafond de Sécurité sociale en vigueur au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la demande est effectuée. En 2015, le montant pour valider un trimestre de stage est de 380,40 €. La cotisation peut être versée en une seule fois ou par mensualités échelonnées sur un ou deux ans.

A noter que le rachat des périodes de stage n'a pas d'effet sur la durée d'assurance, il n'est retenu que pour améliorer le taux de la pension. De plus, les trimestres rachetés ne sont pas des trimestres « réputés cotisés » pour accéder à la retraite anticipée pour carrière longue.

Pour en savoir plus

- Circulaire CNAV 2015-26 du 28 avril 2015 relative au versement pour la retraite au titre de certaines périodes d'études supérieures, de périodes d'activité exercées en tant qu'assistant maternel et de périodes d'apprentissage http://www.legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2015_26_28042015.pdf
- Circulaire CNAV 2015-25 du 23 avril 2015 relative à la validation des stages en entreprises par le régime général d'assurance vieillesse http://www.legislation.cnav.fr/Documents/circulaire_cnav_2015_25_23042015.pdf
- Retraite dans le privé : rachat de trimestres <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F15675.xhtml>



RETRAITE COMPLEMENTAIRE

■ UN RÉGIME PAR RÉPARTITION PEUT-IL ÊTRE EN FAILLITE ?

La réponse est claire : NON ! Un régime par répartition, comme son nom l'indique, répartit sur les pensionnés les cotisations qu'il encaisse. Lorsqu'il encaisse plus que le montant des pensions, il fait des réserves qui servent les années où les cotisations sont moins importantes que les pensions versées.

Pour l'AGIRC et l'ARRCO, la période 1996-2008 a permis de faire des réserves. Depuis 2009, ces réserves sont mises à contribution. Si elles venaient à s'épuiser totalement, les régimes ne distribueraient que ce qu'ils encaissent. En d'autres termes, les pensions baisseraient, plus vite et plus profondément à l'AGIRC, dans un premier temps. Pour l'ARRCO, la baisse serait de l'ordre de 10 à 15% au milieu des années 2020.

Les réserves

Comme indiqué, ces réserves ont été constituées en vingt ans, elles sont directement le produit des accords antérieurs (principalement ceux de 1996). Ce sont des cotisations qui n'ont pas été distribuées immédiatement, ce ne sont ni un cadeau -d'on ne sait qui au passage- ni un emprunt que les régimes auraient contracté et qui reporterait la dette sur les générations futures.

L'AGFF

Depuis leur origine, les deux régimes ont un "âge conventionnel" qui est de 65 ans et qui sera porté à 67 ans à partir de la génération 1955. C'est à partir de cette borne d'âge que sont calculés, depuis l'origine, les abattements ou coefficients d'anticipation. À titre informatif, si un ou une salarié(e) veut faire liquider sa pension dix ans avant l'âge conventionnel, le coefficient sera de 0,43. Pour illustrer le propos, je demande la liquidation de ma pension à 57 ans, si mon droit est de 1000 €, ma pension sera de 430 € et ce, à vie. On parle, dans ce cas, d'abattement viager.

Lorsqu'au début des années 80, le législateur ramène l'âge légal -notion utilisée dans les régimes de base CNAV MSA- de 65 ans à 60 ans, les interlocuteurs sociaux créent un système qui permet de ne pas appliquer les coefficients prévus pour une liquidation au régime de base sans abattement. Ce mécanisme s'appelle aujourd'hui AGFF (Association de Gestion du Fonds de Financement).

Depuis plus de trente ans, ce système a toujours été un enjeu fort dans les négociations entre syndicats et patronat. Le paroxysme de la crise a eu lieu en 2001, quand le financement a été suspendu sur le premier trimestre. La mobilisation de tous les syndicats ayant établi un rapport de force, l'AGFF a continué.

Lors de l'avant dernier accord, l'AGFF a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2018, ce qui constituait la période la plus longue

jamais obtenue, en échange de l'ajustement de l'âge conventionnel sur l'âge légal, soit 67 ans. Juridiquement, il faut négocier la prorogation de l'AGFF après 2018, c'est un des points clé de la négociation actuelle.

Les déficits actuels : qui est responsable ?

Comme indiqué plus haut, les régimes sont en déficit technique depuis 7 ans pour l'AGIRC et depuis 5 ans pour l'ARRCO. Une étude demandée par notre Confédération prouve que la crise qui sévit depuis 2007 est la première cause des ces déficits. Nous avons déclaré depuis le début que la responsabilité de cette crise n'était pas du fait des salariés (actifs, chômeurs ou retraités).

Il convient de signaler également que la démographie joue un rôle : passer du baby boom au papy boom revient à constater que le nombre de pensionnés augmente de manière significative. Pour autant, selon l'étude précitée, l'équilibre des régimes aurait pu être atteint au prix d'un effort de 1 à 2 milliards € ce qui, sur une somme totale distribuée autour de 73Md€, paraît atteignable comme cible. C'est la différence que l'on peut faire entre un équilibre structurel, et un équilibre conjoncturel.

La cotisation

Les régimes complémentaires ont pour base de cotisations la masse salariale des salariés du privé, soit environ 590 à 600 Md € par an. De ce fait, une augmentation de un point de cotisation rapporte 5,9 Md€ par an auxdits régimes.

Les propositions patronales

À l'heure où nous bouclons ce journal, la négociation en est à sa quatrième séance.

- ✓ Par rapport au texte de départ, il y a eu, à notre demande, un maintien de l'AGFF telle que négociée en 2011. Le patronat voulait en effet revenir sur l'accord en réduisant les effets de l'AGFF de deux ans.
- ✓ Les mesures avancées -dites paramétriques- consistent en un gel des pensions sur deux ans. Nous sommes aujourd'hui sur une moindre indexation (comme dans l'accord de 2013). La négociation butte sur la clause de sauvegarde et/ou le taux de moindre inflation.
- ✓ Le patronat voulait réduire les attributions de points aux chômeurs, à due concurrence de la cotisation versée, soit environ 15% de droits en moins. Cette revendication fait toujours partie du document de travail du 27 mai 2015.
- ✓ Il n'était pas question de cotisations supplémentaires, c'est un point qui pourra être discuté, même si son application peut être décalée dans le temps.
- ✓ Le point névralgique de la négociation est la reconduite de l'AGFF. Le patronat propose des abattements temporaires, en fonction de l'âge de liquidation de la pension, quel que soit le taux de liquidation au régime de base.



L'AGENDA

Date	Organisme	Réunion
22 juin	AGIRC-ARRCO	Négociation
1 ^{er} juillet	CNAV	Conseil d'administration
1 ^{er} juillet	CTIP	Conseil d'administration (Assemblée générale)
8 juillet	COR	L'épargne en vue de la retraite et le patrimoine des retraités
2 Septembre	CNAV	Conseil d'administration
23 Septembre	COR	Audition de Mme Yannick Moreau, président du Comité de suivi des retraites Retraite et marché du travail
24 septembre	AGIRC	Commission sociale
24 septembre	ARRCO	Commission sociale
1 ^{er} octobre	ARRCO	Bureau
1 ^{er} octobre	ARRCO	Bureau
7 octobre	CNAV	Conseil d'administration
8 octobre	AGIRC-ARRCO-CTIP	Instance de coordination AGIRC-ARRCO-CTIP
15 octobre	CTIP	Conseil d'administration
21 octobre	ARRCO	Conseil d'administration
22 octobre	AGIRC	Bureau
22 octobre	AGIRC	Conseil d'administration
28 - 30 octobre	UCR	Comité exécutif de l'UCR FO à Bordeaux



Agenda **FO 2015**

*Les revendications maintenant
La République encore
L'indépendance toujours*

23^{ème} Congrès Confédéral
FO
TOURS

www.force-ouvriere.fr



PREVOYANCE

■ CLAUSES DE DÉSIGNATION : FORCE OUVRIERE PORTE RÉCLAMATION DEVANT LE COMITÉ EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX

Le 28 avril 2015, FO a porté réclamation¹ devant le Comité Européen des Droits Sociaux (CEDS), à l'encontre de la France, sur la base de la convention 98 de l'OIT et de la Charte Sociale Européenne. Nous voulons faire reconnaître que les conditions posées par la législation française relative à la protection sociale complémentaire des salariés, instituée par voie de convention collective, ne sont pas conformes à l'article 6§2 de la Charte sociale européenne.



Rappelons que les clauses de désignation sont des dispositions conventionnelles par lesquelles les partenaires sociaux confient la couverture et la gestion de leur régime de protection sociale complémentaire à un ou plusieurs organismes assureurs -en pratique des structures non lucratives : institutions de prévoyance ou mutuelles- en vue de mutualiser les risques, ou lucratives regroupées sous la bannière FFSA.

Ces clauses ont pour objet d'assurer une meilleure péréquation des risques au niveau de l'ensemble de la branche professionnelle, de garantir l'accès de tous les salariés relevant d'une convention collective à la couverture complémentaire mise en place, pour un tarif unique et sans prendre en compte leur état de santé. L'adhésion obligatoire et systématique des entreprises de la branche permet la mutualisation des risques en organisant la protection sociale sur une base la plus large possible. Pour Force Ouvrière, ce sont les conditions d'une protection égalitaire et socialement performante.

Les opposants à cette thèse, défenseurs de l'approche libérale, prônent la liberté contractuelle, la concurrence entre les organismes

assureurs qui serait un gage d'efficacité économique. Pour eux, il faut laisser les entreprises libres de s'organiser pour la protection complémentaire obligatoire des salariés qui est pourtant, rappelons-le, le deuxième niveau de la sécurité sociale.

L'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013 instituant la généralisation de la Complémentaire Santé pose, dans l'article 1, le principe de l'interdiction des clauses de désignation. Rappelons que si Force Ouvrière n'a pas signé l'ANI, la boîte de Pandore a bien été ouverte.

C'est dans ce contexte que, le 13 juin 2013, saisi du projet de loi relatif à la sécurisation de l'emploi le Conseil constitutionnel a censuré l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale qui permettait aux accords de désigner l'organisme chargé de la protection complémentaire pour toute la branche, en jugeant que cette désignation portait atteinte à la liberté contractuelle et à la liberté d'entreprendre. Force Ouvrière remarque au passage que le raisonnement du Conseil Constitutionnel ne fait aucune référence à la liberté contractuelle du salarié...

Au niveau européen, les décisions du Comité européen des droits sociaux doivent amener les gouvernements à modifier leur législation et leur pratique dès lors qu'elles sont jugées non-conformes à la Charte sociale européenne. Pour Force Ouvrière la position du Conseil Constitutionnel constitue une approche assurantielle de la prévoyance en privilégiant les intérêts catégoriels des acteurs du



⁽¹⁾ Référence 118/2015

marché de l'assurance au détriment de l'intérêt général défendu par les partenaires sociaux. Cependant, en droit français (article 62 alinéa 4 de la Constitution) les décisions du Conseil Constitutionnel ne sont susceptibles d'aucun recours. Elles s'imposent aux pouvoirs publics et à toute autorité administrative et juridictionnelle.

Pourtant, quelle que soit l'autorité d'une décision du Conseil Constitutionnel, Force Ouvrière ne peut accepter la motivation selon laquelle la désignation constitue une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle car l'ancien article L912-1 n'interdisait pas qu'un degré élevé de solidarité puisse conférer un but légitime à cette atteinte, de ce fait proportionnée. En effet, la disparition de l'outil de mutualisation que représentait la clause de désignation entraîne une régression dans la négociation de la couverture complémentaire en général des salariés des entreprises. L'analyse en droit, réalisée par Force Ouvrière, de la disparition de la mutualisation des risques au niveau de la branche est aujourd'hui avérée dans les faits et dans ses conséquences.

Or, l'article 6§2 de la Charte sociale européenne dispose qu' « *en vue d'assurer l'exercice effectif du droit de négociation collective, les Parties s'engagent... à promouvoir, lorsque cela est nécessaire et utile, l'institution de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou les organisations d'employeurs, d'une part, et les organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de régler les conditions d'emploi par des conventions collectives* »

Il était donc possible, voire indispensable pour Force Ouvrière, d'intervenir au niveau européen par réclamation devant le CEDS, pour faire constater que l'article L912-1 du Code de la sécurité sociale modifié et le décret du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation n'ont pas permis le développement spontané de la négociation collective et ont, au contraire, porté atteinte à

la négociation libre et volontaire en n'encourageant pas et en ne facilitant pas la conclusion de conventions collectives.

La finalité de cette réclamation est d'obtenir qu'il soit enjoint à la France :

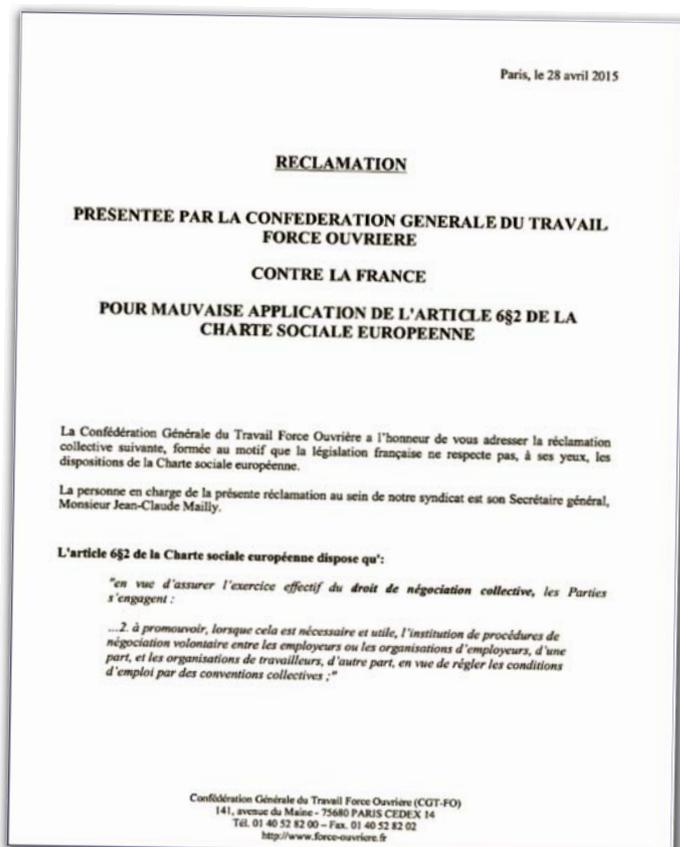
- d'amender sa législation en permettant le mécanisme des clauses de désignation tel qu'il existait antérieurement à la décision du Conseil Constitutionnel du 13 juin 2013,
- de supprimer la notion de conflit d'intérêts telle que prévue dans le décret n° 2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale,
- de supprimer la procédure de mise en concurrence telle que prévue dans le décret du 8 janvier 2015 afin de se conformer aux principes de l'article 6§2 de la Charte Sociale Européenne.

Si Force Ouvrière est favorable à un mécanisme d'attribution -à un ou plusieurs assureurs- traçable et transparent, nous n'admettons aucune entrave à notre liberté de négocier.

Nous ne manquerons pas de vous informer régulièrement de l'évolution de cette procédure européenne.

➔ Voir le texte de la réclamation devant le Comité européen des droits sociaux

http://www.force-ouvriere.fr/IMG/pdf/reclamation_fo_cte_europeen_droits_sociaux.pdf



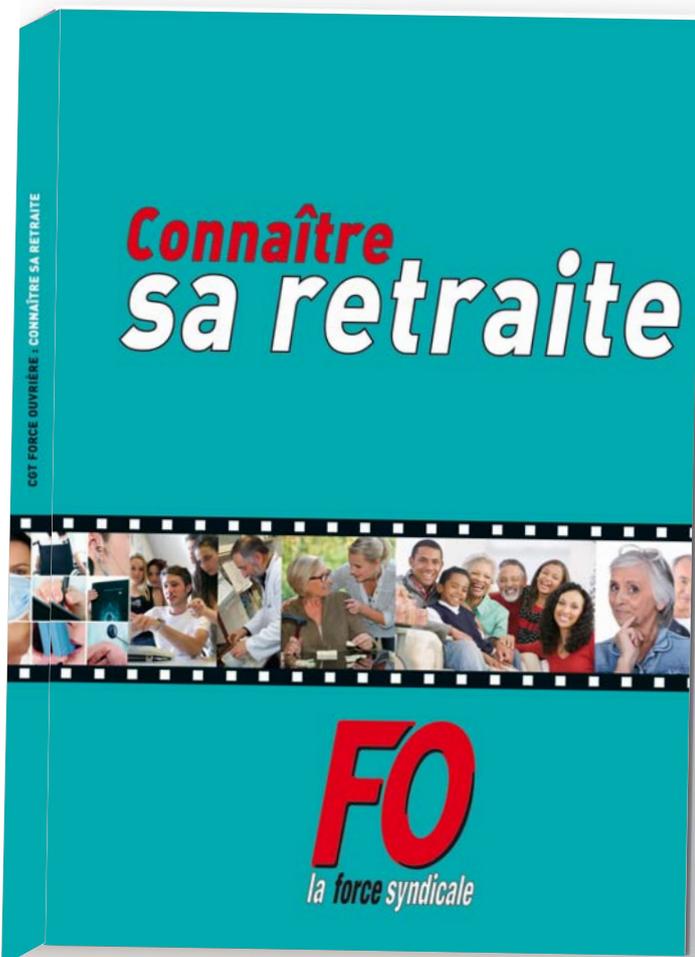


COMPLEMENTAIRE SANTE

LES CLAUSES DE RECOMMANDATION

Depuis le 1^{er} janvier 2014, les partenaires sociaux peuvent recommander un ou plusieurs organismes assureurs dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche. Cette infographie réalisée par le Centre technique des institutions de prévoyance vous explique comment fonctionnent les clauses de recommandation.

↳ Source : Centre technique des institutions de prévoyance <http://www.ctip.asso.fr/>



LES CLAUSES DE RECOMMANDATION

Depuis le 1^{er} janvier 2014*, les partenaires sociaux peuvent recommander un ou plusieurs organismes assureurs dans le cadre d'une convention ou d'un accord collectif de branche.

Ce(s) organisme(s) mettront en œuvre des garanties complémentaire santé ou de prévoyance pour l'ensemble des salariés des entreprises de la convention ou de l'accord collectif de branche concerné. Un tarif unique et des garanties identiques doivent être appliqués.

Cette recommandation doit répondre à plusieurs conditions présentées ci-dessous.

UNE MISE EN CONCURRENCE PRÉALABLE

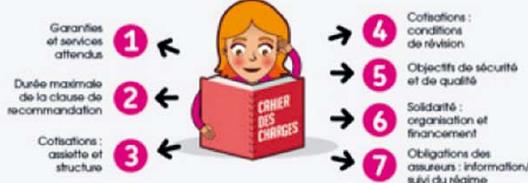
La recommandation doit être précédée d'une mise en concurrence des organismes assureurs dans des conditions de transparence, d'impartialité et d'égalité de traitement. Les modalités de cette mise en concurrence sont précisées par décret**.

CONTENU DE L'AVIS D'APPEL À CONCURRENCE



- Diffusé dans une publication nationale habilitée à recevoir des annonces légales et dans une publication spécialisée du secteur des assurances.
- Conditions de recevabilité des candidatures
- Conditions d'éligibilité des candidatures
- Critères d'évaluation des offres
- Nombre maximum d'organismes susceptibles d'être recommandés

CONTENU DU CAHIER DES CHARGES



LES CONFLITS D'INTÉRÊT



Une fois la liste des candidats éligibles arrêtée, toute situation de **conflit d'intérêt** de l'un des membres de la commission paritaire doit être déclaré **sous huit jours**. Le membre concerné **ne peut pas participer aux délibérations** et peut être éventuellement remplacé.

Quand apparaît la situation de conflit d'intérêts ? Lorsque l'un des membres de la commission paritaire exerce une activité salariée ou bien exerce ou a exercé, au cours des cinq dernières années, des fonctions délibérantes ou dirigeantes, au sein des organismes candidats ou du groupe auquel appartiennent ces organismes.

UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ***

Le financement d'actions de solidarité **≥ 2%** de la prime ou de la cotisation.

- **Prise en charge, totale ou partielle, de la cotisation** pour les salariés en CDD et les apprentis
- **Actions de prévention** sur les risques professionnels ou sur les priorités de la politique de santé
- **Action sociale individuelle ou collective** : aides et secours individuels, aide pour la perte d'autonomie...

À SAVOIR



Les conventions ou accords collectifs doivent prévoir une clause fixant les conditions et la périodicité du réexamen de la recommandation. La périodicité ne doit pas excéder 5 ans. La procédure de mise en concurrence est applicable à ce réexamen.

Une entreprise n'est pas obligée de choisir parmi les organismes recommandés par la convention ou l'accord collectif de branche.

* Article 14 de la loi n°2013-1103 du 23 décembre 2013 de financement de la sécurité sociale pour 2014

** Décret n°2015-13 du 8 janvier 2015 relatif à la procédure de mise en concurrence des organismes dans le cadre de la recommandation prévue par l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale

*** Décret n°2014-1498 du 11 décembre 2014 relatif aux garanties collectives présentant le degré élevé de solidarité mentionné à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale



www.ctip.asso.fr

FÉVRIER 2015

Le CTIP regroupe 41 institutions de prévoyance. Elles couvrent 13,2 millions de salariés, à travers 2 millions d'entreprises.



UNION CONFEDERALE DES RETRAITES FO

■ SANTÉ FO SÉNIOR : EXIGEZ LE MEILLEUR POUR GARANTIR L'ESSENTIEL... VOTRE SANTÉ

FO a créé l'Union Confédérale des Retraités FO (UCR FO) parce que le militantisme n'a aucune raison de s'arrêter à la retraite. On peut défendre la République sociale, la protection sociale et les revendications même après avoir liquidé ses droits à la retraite.

L'UCR FO veut se renforcer et développer son réseau de militants et d'adhérents. Or nous constatons que, si nous vivons de plus en plus vieux grâce à la médecine et la Sécurité sociale, nos ressources n'évoluent pas comme nous le voudrions alors que nos besoins évoluent. Ainsi, lors du passage à la retraite, de nombreux assurés changent de mutuelle santé. C'est le cas de 51% des titulaires d'un contrat d'entreprise obligatoire, 39% des titulaires d'un contrat d'entreprise facultatif et 23% des titulaires d'un contrat individuel.

Une des causes majeures de cette situation est l'impact lors du passage à la retraite, de la hausse des cotisations, pour les titulaires d'un contrat collectif, due à la perte du tarif de groupe avec la participation de l'employeur. Ajoutons à cela que beaucoup de salariés des petites entreprises n'ont pas de protection complémentaire de groupe et que la baisse du pouvoir d'achat conduit un nombre de plus en plus important de retraités à faire le sacrifice d'une protection complémentaire. Par ailleurs, les besoins des retraités changent avec l'âge et les mutuelles de groupes ne sont plus forcément adaptées aux retraités. Pour toutes ces raisons, l'UCR FO met en place une couverture complémentaire santé adaptée aux besoins des retraités.

Santé-FO Senior s'adresse à tous les retraités FO qui ne sont pas couverts par une complémentaire santé ou qui ne sont pas satisfaits de leur contrat actuel. Cette adhésion est facultative et accessible



Exigez le meilleur
pour garantir l'essentiel...
votre santé

Santé-FO-senior

Contrats de frais de santé
des retraités de l'UCR FO

Avec l'UCR-FO, bénéficiez d'une
protection complémentaire avec des
prestations et des services de qualité

www.sante-fo-senior.fr

UCR FO
AG2R LA MONDIALE

à tout adhérent entrant dans le champ d'application des statuts de l'UCR FO. Cette couverture leur permettra d'accéder sans délai à des garanties, sans considération d'état de santé, afin de poursuivre un objectif de solidarité et un principe d'égalité de traitement en bénéficiant d'une complémentaire santé complète et de qualité.

La construction de cette protection sociale complémentaire au niveau de la Confédération va faciliter son pilotage et lui confère plus de stabilité et de performance. Nos adhérents retraités bénéficieront d'un accompagnement complet dans la gestion administrative de leurs couvertures, de prestations performantes à un tarif négocié, d'améliorations régulières des prestations du régime. Ils accéderont, par ailleurs, à des services tels que des actions de prévention santé, l'accès au tiers payant qui les dispense d'avancer de l'argent pour certaines prestations, de remboursements express, de services en ligne et de multiples services + pour suivre et prendre soin de leur santé et de celle de leurs proches.

Pour les adhérents de l'UCR FO, nous avons choisi AG2R LA MONDIALE pour mettre en place ce contrat. Les relais régionaux des directions d'AG2R LA MONDIALE avec nos Unions Départementales de retraités mettront tout en œuvre pour accompagner vos demandes et répondre à vos besoins.

➔ Plus d'informations sur la mutuelle santé FO Senior :
<http://www.sante-fo-senior.fr/home.html>



LES BONNES FEUILLES

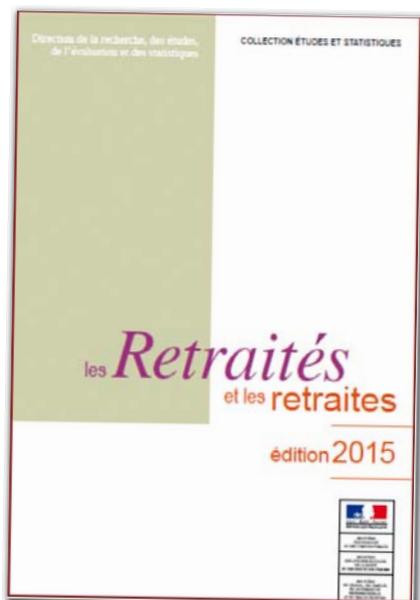
LES RETRAITÉS ET LES RETRAITES - ÉDITION 2015

Ce recueil 2015 de la DREES dresse un panorama des statistiques sur les retraites pour l'année 2013 permettant de dessiner un profil complet des retraités et de la composition de leur pension. Ces données prennent en compte les principales modifications législatives ou réglementaires, notamment celles survenues depuis la réforme des retraites de 2010. À la fin 2013, la France compte 15,6 millions de retraités, vivant en France ou à l'étranger et bénéficiant au moins d'une pension de retraite. Ils sont 280 000 de plus qu'en 2012 et leur pension moyenne, tous régimes confondus, s'élève à 1 306 euros bruts mensuels, soit une hausse de 1,2 % en euros constants en un an.

C'est l'un des constats de l'ouvrage Les Retraités et les Retraites - édition 2015- qui dresse un panorama des statistiques sur les retraites pour l'année 2013. Ces données prennent en compte les principales modifications législatives ou réglementaires, notamment celles survenues depuis la réforme des retraites de 2010. Sont également abordés les 557 800 allocataires du minimum vieillesse, les opinions, souhaits et motivations des nouveaux retraités en matière de retraite, les adhérents aux produits de retraite supplémentaire, etc.

Cette édition 2015 met aussi l'accent sur les changements concernant le report de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, l'assouplissement des départs anticipés pour carrière longue ou encore la modification des règles d'éligibilité au minimum contributif.

- **Les retraités et les retraites - édition 2015**
DREES - Collection Études et statistiques.
<http://www.drees.sante.gouv.fr/les-retraites-et-les-retraites-edition-2015,11468.html>



CNAV - RECUEIL STATISTIQUE 2013

Ce recueil statistique regroupe, pour l'année 2013, les résultats détaillés de l'assurance vieillesse du régime général et retrace son évolution depuis 1960 ainsi que celle de l'assurance veuvage. Il fournit le montant des cotisations et le nombre d'assurés ainsi que le montant des retraites servies au 31/12/2013, les attributions et les décès.

- **Recueil statistique CNAV 2013 :**
<http://www.statistiques-recherches.cnav.fr/recueil-statistique.html>



LES RÉFORMES DES RETRAITES DEPUIS 1993 AUGMENTENT À TERME L'ÂGE MOYEN DE DÉPART DE DEUX ANS ET DEMI

Les mesures engagées par les réformes des retraites depuis 1993 sur l'âge de départ et la durée de cotisation ont pour effet, notamment, de reculer l'âge moyen de liquidation de 2,5 ans à 3 ans pour les générations 1960 à 1980. Ce recul est plus important pour les hommes que pour les femmes de la génération 1980, avec un report en moyenne de 35 mois contre 32 mois. Il est moindre pour les personnes à faible salaire : 29 mois dans le premier quartile de salaire des hommes contre 43 mois dans le dernier, et 28 mois dans le premier quartile des femmes contre 40 mois dans le dernier.

Le cumul des allongements de la durée requise pour le taux plein ainsi que le relèvement de l'âge du taux plein contraignent davantage les hommes que les femmes à retarder leur âge de départ. Le passage de l'âge légal d'ouverture des droits à 62 ans entraîne une augmentation de l'âge de départ de 11 mois pour les femmes, et de 6 mois pour les hommes de la génération 1980.

Ce constat doit être nuancé, puisque les hommes bénéficient le plus du dispositif des départs anticipés pour carrière longue. L'instauration et les élargissements de cette mesure ont permis une baisse de l'âge moyen de leur départ de 0,5 mois.

- **DREES - Études et résultats N°915, 27 avril 2015**
<http://www.drees.sante.gouv.fr/les-reformes-des-retraites-depuis-1993-augmentent-a-terme-l,11463.html>

DÉPARTS EN RETRAITE AVEC DÉCOTE : DES SITUATIONS CONTRASTÉES ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le numéro 28 de Cadr'@ge présente un premier bilan de la réforme de 2003 sur les départs en retraite à taux réduit. Lorsqu'un assuré prend sa retraite avant l'âge d'obtention automatique du taux plein et sans avoir la durée requise, le taux de la pension au régime général peut être minoré.

La réforme des retraites du 21 août 2003 a modifié plusieurs paramètres du calcul des pensions et allégé progressivement la pénalité associée à chaque trimestre manquant. En 2013, 6 % à 7 % des générations 1944 à 1948 sont concernées par la décote. Celle-ci touche majoritairement les femmes (7 à 8 %) dont la pension moyenne à taux minoré stagne alors que celle des hommes s'améliore. La brève statistique présente un bilan du dispositif de retraites anticipées pour carrières longues ou assuré handicapé mis en œuvre par la réforme de 2003. Depuis, parmi les 13 millions de retraités de droit direct du régime général, plus d'un million en ont bénéficié.

► Cadr'@ge n° 28, mars 2015

<http://www.statistiques-recherches.cnavige.fr/cadrage-n-28-mars-2015.html>



FINS DE CARRIÈRE AUTOUR DES ANNÉES 2000 : UNE HAUSSE DES SITUATIONS DE CHÔMAGE À L'APPROCHE DES 60 ANS

En fin de carrière, la part des personnes principalement au chômage au cours d'une année progresse avec l'âge : pour la génération 1942, elle passe de 3 % des hommes et des femmes à 50 ans, à 14 % des hommes et 12 % des femmes à 59 ans. Elle est plus faible au-delà.

Les départs à la retraite s'effectuent le plus souvent l'année des 60 ans ou des 65 ans. Les femmes sont plus nombreuses à partir tardivement : elles sont moins présentes sur le marché du travail entre 50 et 65 ans, et attendent plus fréquemment l'âge du taux plein pour liquider leurs droits. Les personnes de la génération 1942 changent 1,8 fois en moyenne de situation principale vis-à-vis du marché du travail entre 50 et 65 ans.

Les deux trajectoires les plus répandues sont le passage direct de l'emploi à la retraite et le passage direct de l'absence du marché du travail à la retraite. Globalement, 49 % des hommes et 60 % des

femmes connaissent au moins une fois une période significative de chômage, de maladie ou d'absence du marché du travail entre ces deux âges. En excluant le passage à la retraite, les transitions sont plus nombreuses en milieu qu'en fin de carrière. Toutefois, les personnes éloignées du marché du travail de façon prolongée sont beaucoup plus nombreuses en fin de carrière.

► Drees- Études et résultats n° 917, mai 2015

<http://www.drees.sante.gouv.fr/fins-de-carriere-autour-des-annees-2000-une-hausse-des,11471.html>



LES DROITS FAMILIAUX DANS LA FONCTION PUBLIQUE : ÉVOLUTIONS LÉGISLATIVES ET DROITS ACQUIS PAR LES RETRAITÉS DE LA CNRACL

L'objectif de ce 3^{ème} cahier de « Questions Retraite et Solidarité » est de faire un point sur les droits familiaux dont bénéficient les fonctionnaires et en particulier les fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Les avantages ou droits familiaux se composent de compensations de la durée d'assurance, d'une majoration du montant de la pension et de la possibilité d'anticiper le départ en retraite au titre de motifs familiaux. Les fonctionnaires peuvent également être couverts par l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF).

Après une présentation de chacun des dispositifs et de leurs évolutions récentes, une analyse de la couverture des droits familiaux est effectuée. A partir de la population des retraités percevant un droit propre versé par la Caisse nationale de retraite des agents des collectivités locales (CNRACL) en décembre 2013, soit 863 700 individus, la couverture des différents avantages est étudiée, en éclairant leur évolution sur la dernière décennie.

Parmi les retraités, 8 femmes sur 10 bénéficient d'au moins un avantage familial et 2 sur 10 sont couvertes par les trois dispositifs (hors AVPF). Pour les hommes, 35 % d'entre eux bénéficient de droits familiaux, essentiellement des majorations de pension du fait de la présence d'au moins trois enfants.

Après un éclairage « historique » et global des droits familiaux, un zoom est fait sur les retraités de la CNRACL ayant pris leur retraite de droit propre en 2013. Sur cette population de jeunes retraités, la couverture des femmes par les droits familiaux demeure forte. Cependant, cette couverture se concentre plus spécifiquement sur les bonifications de durée du fait des évolutions législatives mais également de l'évolution de la taille des familles.

► Questions Retraite & Solidarité - Les cahiers n° 3 - avril 2015

<http://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/content/questions-retraite-solidarite-les-cahiers-n-3-avril-2015>



LES BONNES FEUILLES *suite*

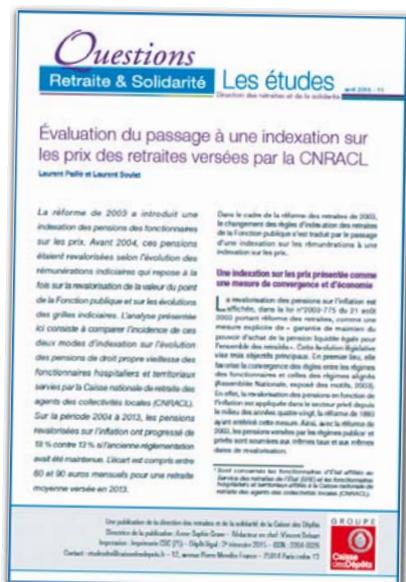
PENSION DE RETRAITE DES MÈRES DE FAMILLE : RÉFORMER LES DROITS FAMILIAUX ?

ÉVALUATION DU PASSAGE À UNE INDEXATION SUR LES PRIX DES RETRAITES VERSÉES PAR LA CNRACL

Ce onzième numéro de « Questions Retraite & Solidarité - Les études » est consacré à l'évaluation du passage d'une indexation sur les rémunérations à une indexation sur les prix des pensions versées par la CNRACL entre 2004 et 2013. La réforme de 2003 a introduit une indexation des pensions des fonctionnaires basée sur les prix. Avant le 1^{er} janvier 2004, ces pensions étaient revalorisées selon l'évolution des rémunérations indiciaires, c'est-à-dire sur la hausse de la valeur du point de la Fonction publique et sur la répercussion sur les pensions des mesures catégorielles et statutaires conduisant à des évolutions des grilles indiciaires. L'analyse réalisée consiste à comparer l'incidence de ces deux modes d'indexation sur l'évolution des pensions de droit direct vieillesse des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers servies par la CNRACL.

L'étude montre que, sur la période 2004 à 2013, une revalorisation basée sur l'inflation est relativement plus favorable avec une progression des pensions de 18 %. Dans le cas du maintien de l'ancienne réglementation, les pensions auraient progressé de 10 à 13 % suivant l'hypothèse basse ou haute d'estimation des mesures catégorielles et statutaires retenue. Ce qui n'a rien d'étonnant, compte tenu de la longue période de gel de la valeur du point que vivent les agents. L'écart entre les deux mécanismes d'indexation est compris entre 60 et 90 euros mensuels pour une retraite versée en 2013.

- **Questions Retraite & Solidarité - Les études ; N°11- Avril 2015**
<http://retraitesolidarite.caissedesdepots.fr/content/questions-retraite-solidarit-les-tudes-n-11>



Après application de ces dispositifs, la pension moyenne de droits directs des femmes équivaut à 60% de celles des hommes, pour la génération née en 1946. Financièrement, les droits familiaux représentent environ 8% de la masse des pensions de droits propres de tous les retraités en 2008. A l'horizon 2040, les taux d'activité et les revenus des mères n'augmenteront que lentement. En revanche, les droits familiaux devraient fortement progresser (augmentation générale du niveau des pensions, croissance du nombre de retraités, montée en charge des dispositifs). Malgré cette augmentation, la pension de droit propre moyenne à la liquidation des femmes nées dans les années 1970 resterait encore inférieure d'environ 20% à celle des hommes. Le rapport préconise de développer les politiques publiques de promotion de l'activité et des salaires des femmes (lutte contre les stéréotypes, accroissement de l'offre d'accueil des jeunes enfants, etc.) et étudie plusieurs voies de réforme : des ajustements des dispositifs actuels, des réformes plus structurelles de chacun des droits familiaux, des projets de réforme globale.

- **Les droits familiaux de retraite : rapport de Bertrand Fragonard remis au gouvernement et transmis au Parlement le 25 mars 2015**
<http://www.hcf-famille.fr/spip.php?rubrique8>

LA PROTECTION SOCIALE EN FRANCE ET EN EUROPE EN 2013

En France, les années 2012, 2013 et 2014 sont marquées par une faible croissance du PIB, entre 0,2 % et 0,7 % par an. Malgré ce contexte dégradé, la réduction du déficit public au sens de Maastricht se poursuit. En particulier, le solde des administrations de Sécurité sociale, quoique toujours déficitaire de 8,5 milliards d'euros en 2014 (contre 9,1 milliards en 2013), s'améliore continûment depuis 2010. Néanmoins, les Français, bien que toujours demandeurs d'une protection sociale de haut niveau, sont de plus en plus préoccupés par la question de la dette. En 2013, dernière année disponible des Comptes de la protection sociale, les recettes de la protection sociale progressent à un rythme plus rapide que les dépenses. Ainsi, le déficit de la protection sociale continue de se résorber et s'élève en 2013 à 7,9 milliards d'euros, soit 0,4 % du PIB, contre 11,6 milliards d'euros en 2012. Les ressources de la protection sociale progressent de 3,0 % et s'établissent à 707,6 milliards d'euros en 2013.

Cette croissance est plus faible que celle constatée en 2012 (+3,7 %) et en 2011 (+4,4 %). Pourtant, en 2013, les cotisations effectives continuent de progresser à un rythme significativement plus élevé que l'assiette des salaires, compte tenu notamment de l'effet en année pleine de mesures intervenues courant 2012. En revanche, les impôts et taxes affectés reviennent à une dynamique moins soutenue après deux années de croissance exceptionnelle. Les dépenses de protection sociale s'élèvent à 715,5 milliards d'euros en 2013, soit +2,4 %. Les prestations constituent la majeure partie des dépenses (94 %, soit 672,0 milliards d'euros en 2013). La croissance de ces prestations (+3,0 %) reste modérée, à l'image des évolutions enregistrées les trois années précédentes (entre 3,0 % et 3,3 %). Dans la plupart des pays de l'Union européenne (UE), l'année 2014 a été plus favorable que 2013 : pour l'UE 28, la croissance du PIB en volume atteint +1,3 % en 2014, contre 0,0 % en 2013. Cependant, la crise financière et économique a aggravé les inégalités entre pays et a fragilisé des groupes entiers de la population.

► **La protection sociale en France et en Europe en 2013 - Drees - Collection Études et statistiques, 2015**

<http://www.drees.sante.gouv.fr/la-protection-sociale-en-france-et-en-europe-en-2013,11474.html>



BAROMÈTRE AUTONOMIE OCIRP-FRANCE INFO-LE MONDE

Près de 80 % des Français estiment qu'une réforme assurant un financement pérenne du risque de perte d'autonomie est nécessaire avant 2017. Ils sont 68,2 % à penser que l'entreprise a un rôle à jouer. C'est ce que révèle le 7^{ème} baromètre de l'OCIRP sur la prise en charge de la perte d'autonomie.

► **Télécharger la synthèse du Baromètre Autonomie 2014 OCIRP - France Info - Le Monde**

<http://www.ocirp.fr/webp/Portail/Dossiers-thematiques/7e-debat-Autonomie-OCIRP-France-Info-Le-Monde>

RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE : UN RETRAITÉ SUR HUIT PERÇOIT UNE RENTE

En 2013, plus de 12 milliards d'euros de cotisations ont été versés au titre de la retraite supplémentaire, soit 4,3 % des cotisations versées au titre des différents systèmes de retraite. Cette part a peu évolué en dix ans. Parmi ces versements, ceux effectués au titre des contrats individuels ou du plan d'épargne pour la retraite collectif (PERCO) ont davantage progressé que ceux effectués au titre des contrats souscrits dans le cadre salarié. Près de 11 millions de personnes sont assurées par un contrat de retraite supplémentaire en 2013. Depuis 2005, les produits d'entreprise sont majoritaires. Les salariés sont proportionnellement plus nombreux à y adhérer dans les sociétés de 500 salariés ou plus. 6,7 milliards d'euros de prestations ont été versés en 2013, majoritairement sous forme de rente viagère. Cependant, les versements sous forme de sortie en capital prennent de l'ampleur du fait de la progression du PERCO. Environ 2 millions de personnes, soit un retraité sur 8, ont perçu une rente viagère en 2013. Depuis 2009, la rente viagère moyenne perçue est plus élevée pour les contrats d'entreprise, notamment ceux à prestations définies.

► **DREES - Études et résultats n° 914, 24 avril 2015**

<http://www.drees.sante.gouv.fr/retraite-supplementaire-un-retraite-sur-huit-percoit-une,11461.html>



AIDE SOCIALE À L'HÉBERGEMENT ET ALLOCATION PERSONNALISÉE D'AUTONOMIE EN 2011 : PROFIL DES BÉNÉFICIAIRES EN ÉTABLISSEMENT

À la fin 2011, 502 000 personnes de 60 ans ou plus vivant en établissement d'hébergement permanent perçoivent l'allocation personnalisée d'autonomie (APA) ou l'aide sociale à l'hébergement (ASH) en France métropolitaine. L'APA prend partiellement en charge le tarif dépendance et l'ASH, tout ou partie du tarif hébergement. 90 000 personnes cumulent l'APA et l'ASH. Les bénéficiaires de l'ASH, dont l'ouverture des droits est soumise à des conditions de ressources contrairement à l'APA, sont moins nombreux que les bénéficiaires de l'APA en établissement (116 000 personnes contre 476 000). D'un âge médian de 83 ans et 2 mois, ils sont aussi plus jeunes de 4 ans et 2 mois.

Moins dépendants et plus souvent seuls, ils n'ont pas les ressources nécessaires pour se maintenir à domicile. La moitié des personnes seules bénéficiaires de l'ASH ont moins de 900 euros mensuels. La majorité des bénéficiaires de l'APA (90 %) s'acquittent uniquement du tarif du groupe iso ressources (GIR) 5-6. Un bénéficiaire de l'ASH sur deux reçoit du conseil général des versements mensuels supérieurs à 860 euros. Lorsqu'un département a recours à l'obligation alimentaire pour couvrir les frais d'hébergement, le bénéficiaire a deux à trois obligés en moyenne.

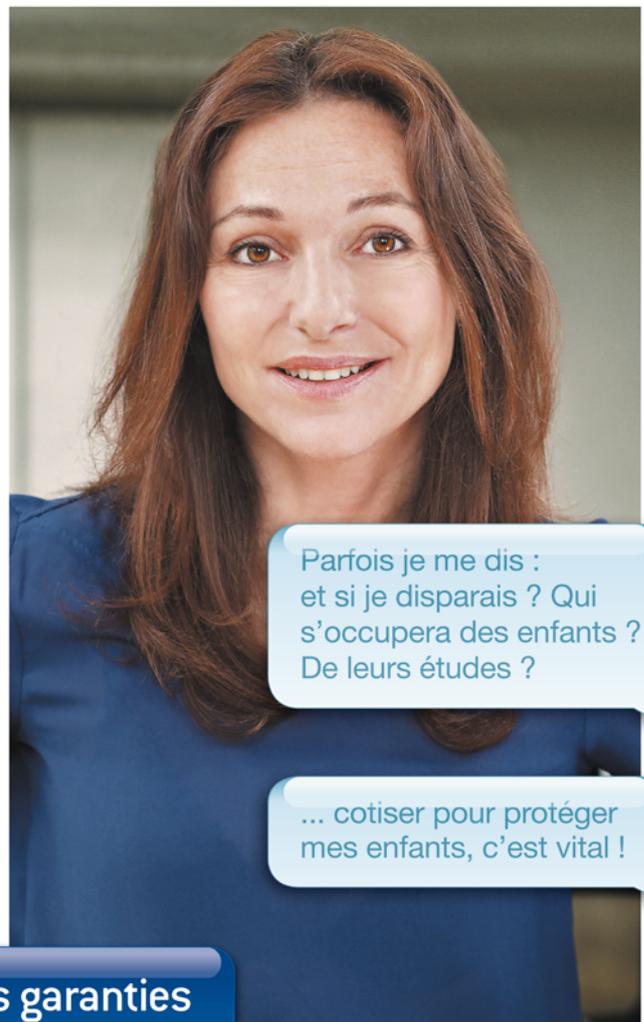
► **Études et résultats n°909, Drees, Mars 2015**

<http://www.drees.sante.gouv.fr/aide-sociale-a-l-hebergement-et-allocation-personnalisee-d,11418.html>



La dépendance ?
En cotisant, j'ai des
services pour moi et mes
parents dépendants.

Et demain, une rente
pour moi.



Parfois je me dis :
et si je disparaissais ? Qui
s'occupera des enfants ?
De leurs études ?

... cotiser pour protéger
mes enfants, c'est vital !

Unis par des garanties
qui assurent l'avenir

Credit photo : ©Olivier Rollet

Décès, dépendance, lorsque vous cotisez à l'OCIRP, vous protégez votre famille.

L'OCIRP, assureur à dimension sociale géré par les représentants des salariés et des employeurs, unit des organismes de prévoyance afin d'offrir des garanties complémentaires aux salariés dans le cadre d'un contrat collectif. Plus de 6 000 000 de garanties protègent ainsi les salariés cotisants par l'intermédiaire de plus de 1 300 000 contrats d'entreprises.



www.ocirp.fr



OCIRP

unis par excellence

Les garanties OCIRP sont diffusées par les organismes de prévoyance membres des groupes de protection sociale AG2R LA MONDIALE - AGRICA - APICIL - AUDIENS - HUMANIS - IRCEM - KLESIA - LOURMEL - MALAKOFF MÉDÉRIC, les organismes de prévoyance AG2R-MACIF PRÉVOYANCE - ANIPS - APGIS - CAPSSA - CIPREV - CREPA - IPBP - IPECA Prévoyance - IPSEC (Groupe HUMANIS) - UNIPRÉVOYANCE, et les partenaires IDENTITÉS MUTUELLE - MUTEX - PREVAAL - UNMI. (Liste janvier 2015)