

N° 82  
Septembre 2017

3<sup>ème</sup> trimestre 2017

# FO Actualité Retraites

NE TOUCHEZ PAS À NOS RETRAITES

## DANS CE NUMÉRO

### RETRAITE DE BASE

↳  
CHRONIQUE  
D'UNE RÉFORME ANNONCÉE

### PRÉVOYANCE

↳  
ORDONNANCES MACRON :  
LA PRÉVOYANCE RESTERA  
UN DOMAINE RÉSERVÉ DE  
LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

### UNION CONFÉDÉRALE DES RETRAITES FO

↳  
LE MILITANTISME NE S'ARRÊTE PAS  
AU DÉPART EN RETRAITE !

### BONNES FEUILLES

↳  
LU POUR VOUS

### AGENDA

↳  
AGENDA DU 4<sup>ÈME</sup> TRIMESTRE 2017



## ÉDITORIAL

Philippe Pihet  
Secrétaire Confédéral

### Les règles de la retraite ne sont pas compatibles avec le temps politique

Les mois qui viennent vont être riches en actualité retraite. Nous aurons d'abord la négociation sur la mise en place du « régime unique » complémentaire pour les salariés du privé : l'échéance est à la mi-novembre. Nous irons à cette négociation en défendant bien évidemment nos revendications, particulièrement en matière de majoration de pension pour enfants élevés et en matière de réversion.

Puis, dans un calendrier que nous ne connaissons pas encore, il y aura non pas la négociation mais la concertation avec les pouvoirs publics sur la « réforme » des retraites.

La seule certitude que nous possédons, c'est le nom du haut-commissaire à la réforme des retraites qui sera en charge du dossier : il s'agit de Jean Paul Delevoye. Sur la forme c'est un gage de dialogue sincère. Sur le fond, il faudra attendre d'avoir sa « feuille de route politique ».

Le candidat Macron avait un slogan simple voire simpliste mais, élection oblige, il faut être « percutant » : nous avons déjà dit ce que nous en pensions, je n'y reviendrai pas maintenant.

Pour étayer nos positions, nous pourrions aussi nous servir du quatrième avis du Comité de suivi des retraites (CSR), plus exactement de quelques phrases tirées de ce rapport : « *Le Comité estime par ailleurs que la période actuelle est propice à une réflexion approfondie sur le devenir du Fonds de réserve pour les retraites dont les perspectives sont aujourd'hui mal définies alors qu'il dispose de fonds prévus à l'origine pour aider à passer la bosse démographique* ».

Voilà une manière courtoise de rappeler au Législateur - ce que nous faisons régulièrement - que les règles de la retraite ne sont pas compatibles avec le temps politique. Une retraite, à grands traits, c'est 70 ans : 40 ans pour la construire, 20 ans de droits directs et 10 ans de droits dérivés (nom politiquement correct pour la réversion). Ce laps de temps correspond à 14 campagnes électorales...14 fois l'occasion d'entendre tout...

Autre extrait de l'avis du CSR : « *D'autres mesures d'économies sont parfois citées que le Comité de suivi n'entend pas passer revue. Il remarque seulement que certaines pistes envisagées ne lui semblent pas obligatoirement génératrices d'économies, notamment celles qui seraient liées à la suppression des catégories actives de la Fonction publique* ».

Est-il besoin d'ajouter un commentaire, si ce n'est que rappeler une fois de plus que la faute politique majeure est de vouloir faire jouer à la retraite un rôle qui n'est pas le sien.

Elle n'est pas faite pour réparer les injustices subies au long de la vie active, elle peut en corriger quelques effets (minimum contributif, majoration de durée d'assurance...).

La justice réside donc dans les négociations, de branches puis d'entreprises, sur la revendication : à travail égal, salaire égal.



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 : [philippe.pihet@force-ouvriere.fr](mailto:philippe.pihet@force-ouvriere.fr)

Conception © et impression : 01 45 35 11 00 . Photos et illustrations © : Phovoir - DS - Fo Hebdo



# RETRAITE DE BASE

## ■ CHRONIQUE D'UNE RÉFORME ANNONCÉE

Lors de sa campagne pour l'élection présidentielle, au printemps 2017, Emmanuel Macron annonçait la mise en œuvre d'une nouvelle réforme des retraites. Au vu du programme électoral et des annonces faites depuis l'élection présidentielle, et même si son projet est souvent repris sous l'appellation « retraite par points », il semblerait qu'on s'oriente vers un système dit « des comptes notionnels », mis en œuvre notamment en Italie et en Suède. Si le dossier « retraite » ne sera sur la table qu'en 2018, il nous a semblé utile de vous donner quelques points de repères préalables.

### » Que dit le programme électoral de « La République En Marche » ?

*« Notre projet, ce n'est pas de changer encore une fois tel ou tel paramètre du système de retraites. Il n'est pas de sortir de la répartition. Il est de rétablir la confiance et de construire un système adapté aux parcours professionnels et de vie d'aujourd'hui et de demain. Il est de clarifier et de stabiliser les règles du jeu, une fois pour toutes, en mettant en place un système universel, juste, transparent et fiable, dans lequel chacun bénéficie exactement des mêmes droits.*

*Nous créons un système universel de retraites où un euro cotisé donne les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé.*

*Les cotisations, aux régimes de base comme aux régimes complémentaires, qu'elles soient versées sur les bases de revenus ou acquises au titre de la solidarité (pour les chômeurs par exemple) seront inscrites sur un compte individuel et revalorisées chaque année selon la croissance des salaires. Ainsi, chaque euro cotisé accroîtra de la même manière la pension future, quel que soit le statut du travailleur et l'origine de cette cotisation.*

*Le total des droits accumulés sera converti au moment de la retraite en une pension, à l'aide d'un coefficient de conversion fonction de l'âge de départ et de l'année de naissance. L'allongement de l'espérance de vie est donc pris en compte en continu, au fil des générations : plus besoin de réformes successives, qui changent les règles et sont anxiogènes et source d'incertitude. Dans la durée, la réforme aura bien un effet financier en garantissant un équilibre sur le long terme.*

*Cette réforme ne changera rien aux conditions de départ à la retraite de ceux qui sont à moins de cinq ans de la retraite et qui l'ont donc déjà planifiée. Pour les autres, ceux qui ont au moins cinq ans d'activité devant eux, la transition sera progressive, sur une période d'environ 10 ans. »*

### » Une loi-cadre à l'été 2018 ?

A l'heure où nous rédigeons ces lignes, aucun élément concret ne nous est encore parvenu, en dehors de déclarations diverses publiées dans la presse. Pour le moment, la seule communication que nous ayons eue de la part de l'exécutif consiste en cette phrase relevée dans le programme de travail du gouvernement : « rénover notre système en le rendant plus transparent et plus juste ».

Vaste programme !

A l'occasion d'un entretien informel avec des cadres de la SNCF, le 1<sup>er</sup> juillet 2017, le président de la République annonçait : « je souhaite que l'on puisse avoir au premier semestre 2018 une loi-cadre qui donne le top départ de cette réforme, par exemple au 1<sup>er</sup> juillet 2018 ou début 2019 ».

Ajoutons également, l'annonce faite par la ministre des solidarités<sup>1</sup> de « profondément réformer le système de retraite, tout en conservant la répartition. À l'issue de cette réforme, le nouveau système bénéficiera à tous ; chaque euro cotisé donnera les mêmes droits, quel que soit le moment où il a été versé, quel que soit le statut de celui qui a cotisé. Après une large concertation sur les objectifs et modalités de la réforme, sa mise en œuvre sera progressive, sur une période d'environ dix ans. L'âge légal minimal restera fixé à 62 ans ».

Un accord de méthode sera négocié d'ici le printemps 2018 avec les organisations syndicales et patronales, portant sur les sujets à traiter, les méthodes de concertation, le calendrier visé. Cet accord qui « pourrait prendre la forme d'une loi-cadre, donnera le calendrier d'une réforme qui se travaillera sur l'ensemble du quinquennat et sera probablement mis en œuvre sur le quinquennat suivant. ».

Dans sa déclaration de politique générale le 4 juillet 2017, le Premier ministre précisait : « Nous prendrons le temps du diagnostic, de la concertation et de la négociation et nous fixerons le cadre de la réforme fin 2018. Nous devons préserver les équilibres de notre système de retraite, tout en le rendant plus juste et plus lisible. Les nouvelles prévisions du Conseil d'orientation des retraites nous y invitent avec insistance, puisqu'elles indiquent que le retour à l'équilibre, un temps prévu pour 2025, ne pourrait finalement intervenir qu'en 2040. »

<sup>1</sup> Note d'Agnès Buzyn au Premier Ministre le 15 juin 2017

## » Une délégation interministérielle à la réforme des retraites menée par Jean Paul DELEVOYE

Le 18 juillet 2017 devant les députés de la Commission des affaires sociales, Agnès Buzyn annonçait la mise en place d'une délégation ministérielle à la réforme des retraites « dirigée par un ou plusieurs responsables de haut niveau », pour la durée de la négociation et la première phase de mise en œuvre. Dotée d'une équipe propre, avec un accès à tous les services nécessaires, cette délégation aura un rôle de coordination entre les principaux ministères concernés, outre celui des solidarités et de la santé dont elle relèvera, ceux chargés du travail, et ceux de l'action et des comptes publics. Le 30 août, sur Cnews, elle promettait la nomination « fin septembre » d'un « délégué ministériel à la réforme des retraites ». Et la ministre de préciser : « Pour cette réforme en profondeur, ça commencera tranquillement sur un constat partagé d'ici la fin de l'année, un accord de méthode, et ensuite une négociation. Vous avez compris la méthode avec Mme Pénicaud, ce sera la même méthode. La réforme devra répondre à deux enjeux : clarifier les règles car les Français ont le sentiment que les retraites sont illisibles (...), injustes parce que notre système s'est construit par strates successives, plus personne n'y comprend rien, et ensuite redonner confiance dans un système de retraite pour nos jeunes. La réforme sera applicable quand elle sera prête, nous nous donnons le temps (...) On a dit la fin du quinquennat. »

Alors que les noms de Jean Pisani-Ferry, l'ex-patron de France Stratégie, et de Bertrand Fragonard, le président du Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, avaient circulé pour occuper la fonction de commissaire aux retraites, c'est finalement Jean-Paul DELEVOYE qui a été désigné. Un décret du 11 septembre 2017 précise ses missions :

- Organiser la concertation avec les principaux acteurs du champ des retraites
- Coordonner, au niveau interministériel, les travaux de préparation de la réforme des retraites, de rédaction des projets de textes législatifs et réglementaires et de suivi de leur mise en œuvre

Ancien Président du Conseil économique et social et environnemental, il est rompu à la négociation avec les partenaires sociaux : il a notamment engagé la réforme de la retraite des fonctionnaires et celle de l'ENA quand il était Ministre de la Fonction Publique, de la réforme de l'État et de l'aménagement du territoire de 2002 à 2004. Jean-Paul Delevoeye a également été Médiateur de la République d'avril 2004 au 31 mars 2011.

## » Un contexte économique dégradé

En septembre 2016, Marisol Touraine, alors ministre des affaires sociales et de la santé, nous annonçait des lendemains qui chantent : « En 2017, trois branches sur quatre du régime général seront à l'équilibre, la branche vieillesse pour la deuxième année consécutive, après avoir été dans le rouge depuis 2004. Ce rétablissement est durable et le Conseil d'orientation des retraites a montré que notre système est désormais à l'équilibre dans le long terme. »<sup>2</sup> Tout aussi optimiste, Emmanuel Macron écrivait

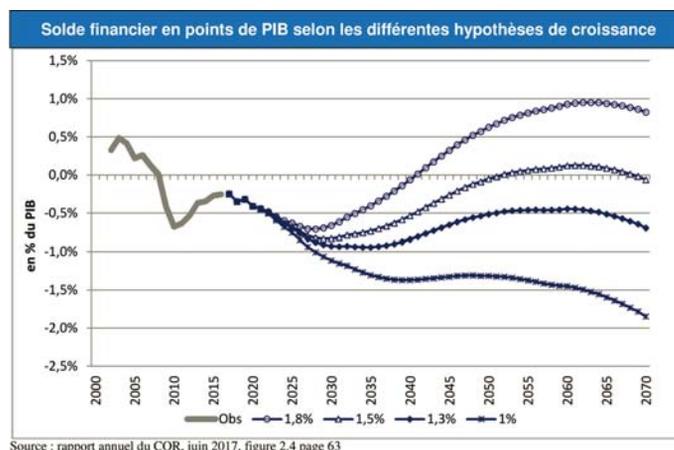
avant son élection : « Après plus de vingt ans de réformes successives, le problème des retraites n'est plus un problème financier. Les travaux du Conseil d'Orientation des Retraites, qui font référence, le montrent : pour la première fois depuis des décennies, les perspectives financières permettent d'envisager l'avenir avec une sérénité raisonnable, selon le Comité de Suivi des Retraites ». A l'été 2017, force est de constater que la lune de miel est terminée, si l'on en croit les dernières livraisons des « spécialistes » des retraites.

## ↳ L'équilibre des régimes de retraite ne serait pas atteint avant 2040, selon le Conseil d'orientation des retraites

Le 20 juin 2017, dans la quatrième édition de son rapport annuel, le COR a procédé à une actualisation des projections à court, moyen et long terme du système de retraite. Cette actualisation s'inscrit dans un contexte spécifique, puisqu'elle s'appuie sur un nouvel exercice complet de projection réalisé avec l'ensemble des régimes de retraite sur la base des nouvelles projections démographiques et de population active de l'INSEE sur la période 2013-2070.

Ce rapport revoit à la baisse les hypothèses de retour à l'équilibre du système de retraite car les perspectives financières se dégradent en raison de ces nouvelles projections démographiques. Ainsi, il apparaît que les comptes, aujourd'hui proches de l'équilibre, vont se dégrader plus vite que prévu, avec un déficit du système global de retraite de 0,4 point de PIB à l'horizon de 2021 : soit 9 milliards d'euros, près du double du déficit constaté l'an dernier. Ces besoins de financement augmenteront nettement d'ici à 2030-2035 quelles que soient les hypothèses économiques.

Ce n'est que vers 2040, dans le meilleur des cas et non plus 2025, que la situation s'améliorerait. « Ce n'est pas un tremblement de terre par rapport aux dernières prévisions », a minimisé Pierre-Louis Bras, le président du COR, lors d'une conférence de presse. « Toutes les réformes passées nous rapprochent plus ou moins de l'équilibre. Près de zéro, dès que c'est positif on est dans la lumière, dès que c'est négatif on plonge dans les ténèbres, alors que ces variations seraient passées pour anodines si, comme avant 2010, on projetait des déficits à 4,5 % du PIB ».



Source : rapport annuel du COR, juin 2017, figure 2.4 page 63

<sup>2</sup> Discours de Marisol Touraine, conférence de presse CCSS, 23 septembre 2016

# RETRAITE DE BASE *suite*

Pour l'instant, cette dégradation des projections n'a pas été commentée par l'exécutif mais les projections du COR sur l'équilibre du système de retraite sont-elles encore crédibles ? On ne peut que rester très circonspect sur des projections à cinquante ans, qui reflètent au mieux des tendances susceptibles d'évoluer. La croissance du PIB n'est révisée que deux fois par an et le COR a estimé les besoins de financement des retraites à 0,8% du PIB d'ici à 2070. Cela représente 16 milliards d'euros à trouver sur cinquante ans et c'est tout à fait faisable : c'est une question de choix politique et économique. Selon Olivier Passet, directeur des synthèses en charge du suivi des politiques économiques chez Xerfi : « *si le COR nous alerte sur un risque de découvert de -1,2 % à - 0,3 % du PIB à horizon 2035, ce sont des dérives qui ne méritent pas de considérer notre système de retraite comme moribond. Et qui ne remettent pas en cause le fait que notre système soit l'un des mieux provisionnés à long terme, lorsque l'on regarde les risques qui pèsent sur les retraites dans d'autres pays. Entre les systèmes par capitalisation d'une part, sur lesquels on ne peut faire aucun pronostic, et ceux par répartition, d'autre part, dont la Commission européenne nous dit qu'ils sont encore loin d'être paramétrés pour parvenir à l'équilibre à long terme, le système français n'est pas celui qui s'en sort le plus mal.* »

## ➔ Pour la Cour des comptes : c'est encore la faute des fonctionnaires !

Le 27 juin 2017, dans son rapport sur la situation et les perspectives des finances publiques, la Cour des comptes prône une « *convergence accrue des systèmes de retraite afin d'assurer non seulement un équilibre financier durable des régimes mais aussi une équité accrue entre actifs, entre actifs et retraités et entre retraités en fonction des générations et des statuts professionnels* ». Tout en préconisant un changement de méthode dans un cadre formalisé de concertation entre l'État et tous les partenaires concernés, elle évoque quatre leviers d'ajustement possibles à l'horizon 2040 concernant les régimes de base :

- Le report d'un an de l'âge minimum légal de départ à la retraite, de 62 à 63 ans, permettrait une économie annuelle de l'ordre de 2 Md€ ; un report à 64 ans en porterait le montant à 5 Md€.
- Une accélération à 2023 au lieu de 2035, comme prévu par la réforme de 2014, de l'allongement de 41,5 ans à 43 ans de la durée d'assurance requise pour l'obtention d'une retraite à taux plein (hausse d'un trimestre par génération au lieu de toutes les trois générations) susciterait une économie annuelle de 0,6 Md€.
- Cette même accélération et le passage de la durée d'assurance de 43 ans à 44 ans suivant un rythme identique (hausse d'un trimestre par an) autoriseraient une économie annuelle de 4 Md€.
- Une sous-indexation des pensions d'un point en 2018 (au regard d'une prévision d'inflation de 1,4 %) permettrait de réaliser une économie annuelle de 0,3 Md€.

Comme à son habitude, la Cour des comptes s'attaque à la « *lourde charge* » des pensions de fonctionnaires. Elle liste les différences

qui subsistent entre régimes du public et du privé : assiette de cotisation, période de référence, catégories actives, réversion, etc. Elle rappelle que « *les pensions de retraite des fonctionnaires vont continuer à représenter une lourde charge pour le budget de l'État, tandis que la soutenabilité du régime de retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers n'apparaît pas assurée* ».

Elle propose plusieurs leviers pour accentuer la convergence entre régimes du public et du privé :

- l'allongement de la période de référence pour le calcul des pensions,
- l'intégration partielle des primes,
- l'harmonisation des avantages conjugaux et familiaux avec ceux du secteur privé,
- et la suppression des bonifications de durée d'assurance pour service à l'étranger ou dans une collectivité d'outre-mer.

Selon la Cour, « *asseoir le calcul des pensions sur le traitement indiciaire des dix meilleures années au lieu de celui des six derniers mois engendrerait une économie de 1 Md€ à l'horizon 2040* ». Quant aux catégories actives, leur suppression permettrait une économie de 2 milliards d'euros à l'horizon 2025. À défaut, elle encourage l'utilisation de trois leviers :

- un réexamen du périmètre des métiers des catégories actives et, en leur sein, des fonctions ouvrant droit à des départs en retraite à 52 ou à 57 ans ;
- l'accélération du rythme de la montée en charge de l'augmentation de la durée de cotisation des catégories actives ;
- et l'examen de la suppression des bonifications de durée de service pour les fonctionnaires recrutés dans certaines de ces catégories.

## Cessons d'accuser les fonctionnaires de tous les maux !

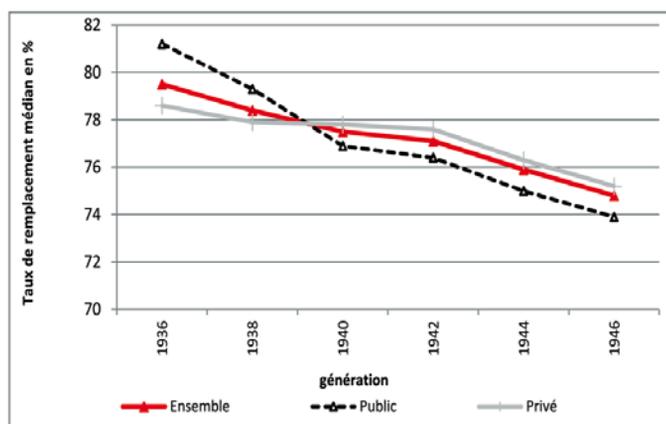
En juillet 2015, une étude de la Drees souligne les « situations comparables » des taux de remplacement : 73,8 % pour le privé et 72,1 % pour le public.

		Taux de remplacement médian
Secteur Privé	Toutes carrières	73,8
	Hommes	74,3
	Femmes	73
	Carrières complètes	75
	Hommes	75
	Femmes	74,9
Secteur public	Toutes carrières	72,1
	Hommes	72,7
	Femmes	71,8
	Carrières complètes	73,7
	Hommes	73,8
	Femmes	73,6

Source : EIR 2012, Drees (Études et résultats n°926 – juillet 2015, Drees).

Selon le Conseil d'orientation des retraites, si la retraite des fonctionnaires était calculée selon les règles du privé, leur pension augmenterait de 2,4 %. De plus, les fonctionnaires sont pénalisés : leurs primes ne sont pas prises en compte dans le calcul de leur retraite et ils cumulent moins de trimestres que les salariés du privé (164 en moyenne dans le public contre 170 pour le privé).

#### Taux de remplacement net médian après une carrière complète par génération



Source : rapport annuel du COR - Juin 2016

#### ↳ Mais, pour le Comité de suivi des retraites, la situation est grave mais pas désespérée<sup>3</sup>

Le 13 juillet 2017, et pour la première fois depuis sa création en 2014, le Comité de suivi des retraites (CSR) a formulé des recommandations pour « prendre les mesures nécessaires pour ramener le système sur une trajectoire d'équilibre », sans pour autant « faire de recommandation précise sur le calendrier qui dépend de divers arbitrages qui reviennent au gouvernement ».

Concernant l'objectif de pérennité financière du système de retraite, malgré des signaux économiques favorables et l'amélioration des soldes depuis 2010, le retour à l'équilibre du régime général et du Fonds de solidarité vieillesse n'est plus envisagé à court terme. A long terme, le système des retraites ne retrouverait pas l'équilibre en cas de croissance de la productivité inférieure à 1,5 % par an. La révision des hypothèses démographiques et de la population active, mais aussi des hypothèses relatives à la masse salariale de la fonction publique en 2017 est mise en avant pour expliquer la détérioration. Même si la portée des indicateurs de solde des régimes de retraite peut être interrogée et si les dépenses restent contenues à long terme, le Comité estime nécessaire que soient trouvées des réponses aux nouvelles données démographiques.

Par ailleurs, quel que soit le scénario envisagé par le COR, le niveau de vie des retraités comparé à celui de la population - notamment des actifs - devrait continuer à croître pendant quelques années puis, aux alentours de 2020, commencer à se dégrader durablement pour les 50 ans à venir, d'autant plus fortement que la croissance de la productivité du travail (donc les revenus d'activité) serait forte. Ainsi, en 2070, le pouvoir d'achat relatif des retraités s'établirait entre 81 et 95 % de celui du reste de la population, contre 106,1 % en 2014. « Un risque de pauvreté chez certains retraités appelle, pour l'avenir, une attention particulière », souligne le CSR. A ce sujet, le jury citoyen auprès du Comité a fait part de sa préoccupation

face à la dégradation annoncée de ce niveau de vie, dans un contexte où les évolutions sociales et sociologiques tendent à alourdir les charges de famille pesant sur les jeunes retraités.

Le CSR laisse au gouvernement le choix entre intégrer les mesures de retour à l'équilibre à la réforme systémique prévue en 2018 ou les dissocier en faisant intervenir ces ajustements « en amont, dans les premières années de la législature ». Dans ce dernier cas, et vu le retour de l'inflation attendu en 2017, « le gouvernement va devoir s'interroger sur un éventuel gel ou une sous-indexation des pensions » mais au risque de « poser des difficultés d'acceptation au moment de la hausse de la CSG ». Qu'avec des jolis mots ces choses-là sont dites !

Quel sort sera réservé aux recommandations du CSR ? Le Premier ministre a seulement précisé, dans un communiqué, que « le gouvernement informera le Parlement des suites à donner dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la Sécurité sociale pour 2018 », cet automne. Le 24 février 2017, le candidat Macron déclarait à RMC : « je ne veux pas faire d'économie sur le dos de ceux qui sont à la retraite »<sup>4</sup>. Quand on sait que, dès l'année prochaine, 60 % des retraités vont subir une augmentation de 1,7 % de CSG après quatre années sans revalorisation de leur pension, on ne peut qu'être dubitatif !

#### Quelles seraient les conséquences du passage à une retraite « intégrale » par points ?

La plupart des régimes publics de retraite, notamment le régime de base du secteur privé, fonctionnent aujourd'hui par « annuités ». Dans ces régimes, les droits sont calculés en fonction d'une durée de cotisation et d'un niveau de salaire, et ils peuvent être liquidés à partir d'un âge donné.

#### ↳ Dans un régime par points, les cotisations versées par les actifs sont converties en points de retraites en divisant le montant des cotisations par le salaire de référence de l'année considérée.

Les points obtenus annuellement sont alors cumulés tout au long de la carrière des cotisants. A la liquidation des droits, le montant de la retraite est déterminé en multipliant l'ensemble des points accumulés par la valeur de service du point. Les régimes par points sont donc par nature contributifs, le montant de la retraite servie est en effet étroitement lié à l'effort contributif du salarié, puisque celui-ci est proportionnel au nombre total de points acquis pendant toute la durée de la carrière professionnelle, y compris pour les périodes de maladie et de chômage. Toutefois,

<sup>3</sup> A partir des analyses du Conseil d'Orientation des Retraites et après consultation d'un jury citoyen, le Comité de suivi des retraites (CSR) est chargé de rendre chaque année un avis public portant sur les objectifs financiers et sur les objectifs d'équité assignés à notre système de retraites. S'il considère que le système s'éloigne de façon significative de ses objectifs, le Comité de Suivi des Retraites adresse des recommandations publiques au gouvernement, au parlement et aux régimes de retraites.

<sup>4</sup> #BourdinDirect pic.twitter.com/p6BMD3Aq2g – Emmanuel Macron (@EmmanuelMacron) 24 février 2017

# RETRAITE DE BASE *suite*

cette contributivité peut être complétée par la volonté des partenaires sociaux d'y assortir des mécanismes de solidarité pour attribuer des compléments au titre des droits familiaux, ce qui est le cas dans les régimes complémentaires.

Pour le secteur privé, la transformation du régime de base en régime par points aurait pour conséquence d'uniformiser les réglementations des régimes préexistants. Dans cette éventualité, à quoi bon faire coexister deux piliers obéissant aux mêmes règles ?

→ La première conséquence structurelle de cette réforme serait la fusion des régimes de base (CNAVTS, MSA) avec les régimes complémentaires (ARRCO, AGIRC, IRCANTEC).

→ La deuxième conséquence se traduirait par le renforcement du caractère contributif du nouveau régime de retraite puisque l'ensemble de la carrière – et non plus les 25 meilleures années au régime général – serait pris en considération. Sans plafond ? Ainsi, les petites retraites d'aujourd'hui seraient encore plus basses et les retraites les plus élevées le seraient encore plus demain dans ce système qui se révélerait encore plus inégalitaire, donc plus injuste.

→ La troisième conséquence, et non des moindres, ferait que ce régime unique par points se transformerait en régime à minima. En effet, l'intervention de l'État, co-financeur du régime, serait omniprésente. L'obligation d'équilibre financier permanent, compte tenu des engagements européens, pèserait sur la fixation des paramètres financiers (valeur d'acquisition et de liquidation du point).



De plus, les politiques d'exonérations de cotisations de Sécurité sociale développées depuis plusieurs années seraient incompatibles avec un tel régime, à moins que l'État ne s'engage à compenser la totalité de ces exonérations. Inexorablement ce pilier verrait son rôle et son taux de remplacement se réduire pour se transformer en régime universel d'État, synonyme de filet de sécurité. Et in fine, la « nécessité » de (re)mettre en place un deuxième pilier, se

révélerait quasi indispensable, mais cette fois par capitalisation. Ainsi aurions-nous répondu aux engagements européens de créer des piliers par capitalisation, engagements notamment réaffirmés au Sommet de Bruxelles les 22 et 23 mars 2005. A la lumière de ce qui s'est passé dans le cadre de la fusion UNEDIC/ANPE, on peut s'interroger sur la capacité des partenaires sociaux à maintenir dans la sphère paritaire nos régimes de retraite sans que l'État n'intervienne pour contester notre autonomie et notre légitimité.

→ **Pour ce qui est des comptes notionnels, il semble bon de rappeler leur fonctionnement et surtout de combattre la fausse idée qui veut que, quelle que soit la personne, « un euro cotisé donne les mêmes droits ».**

Même si comptes notionnels ne veut pas dire capitalisation, cette technique met à mal les solidarités intergénérationnelles, sans régler pour autant les injustices salariales, particulièrement faites aux femmes (le temps partiel subi notamment). Ce compte notionnel est basé sur un « pari », celui de la table de mortalité d'une génération. En d'autres termes, pour une année de naissance donnée, l'espérance de vie (à 62 ans par exemple !) servira de base pour diviser le « capital virtuel » acquis au cours de la carrière, à travers son report au compte. Le résultat de cette division constituera le montant annuel de la pension. Comme une sorte de viager, en moins drôle que le film. On le voit bien, un euro cotisé ne donnera donc pas les mêmes droits, sauf à subdiviser à l'intérieur d'une même génération, entre profession et sexe. Ce qui reviendrait à individualiser à l'extrême la répartition...pour finir certainement par « l'évidence » de la nécessité d'un complément en capitalisation.

**Dans la perspective du projet de réforme des retraites, les membres du Conseil d'orientation des retraites, ont consacré leur séance plénière de juillet 2017 à un retour sur le 7<sup>ème</sup> rapport du COR de janvier 2010 : « Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ? Options et modalités techniques ».**

C'était également l'occasion d'analyser la question des modalités du passage éventuel à un système en points ou en comptes notionnels via l'étude des cas suédois et Italien, qui ont instauré ce type de réforme, respectivement en 1998 et 1995, dans leur contexte spécifique.

**Au terme de son rapport, le Conseil d'orientation des retraites souligne trois points :**

1) L'examen des modalités de remplacement du calcul actuel des pensions personnelles par les régimes de retraite de base par un régime en points ou par un régime en comptes notionnels montre qu'un tel changement est techniquement possible et permet notamment d'intégrer des dispositifs de solidarité. Il soulèverait cependant des problèmes de gestion évidents et nécessiterait en conséquence d'être soigneusement préparé, ce qui implique à la fois des délais pour l'élaboration puis pour la mise en application d'une telle réforme. Les conséquences pour les assurés dépendent principalement des modalités de la transition, notamment de sa durée, et du choix des paramètres du nouveau système.

2) La comparaison des techniques de calcul des retraites fait ressortir la capacité d'autorégulation du système en comptes notionnels face aux évolutions démographiques et économiques. La technique des comptes notionnels permet en effet, en contraignant les paramètres déterminant le montant des pensions, de contenir les éventuels déficits du régime, notamment face à l'allongement de l'espérance de vie, sans toutefois conduire nécessairement à l'équilibre instantané. En particulier, en l'absence de réserves suffisantes pour financer le surcroît de dépenses lié au papy boom, il serait nécessaire dans tous les cas de préciser comment celui-ci sera financé. Les régimes en annuités et en points peuvent être plus spontanément pilotés au fil de l'eau mais présentent le risque de s'écarter durablement de l'équilibre en voulant poursuivre d'autres objectifs. En tout état de cause, quelle que soit la technique utilisée (annuités, points ou comptes notionnels), le retour à l'équilibre du système de retraite, face notamment au vieillissement de la population, repose dans tous les cas sur les trois leviers que le COR a régulièrement mis en évidence dans son abaque : le niveau des ressources, le niveau des pensions et l'âge moyen effectif de départ à la retraite.

3) Le passage d'un régime en annuités à un régime en points ou en comptes notionnels n'est pas principalement une question d'ordre technique. Il nécessite au préalable des choix politiques qui ont trait notamment à l'architecture du système de retraite, aux objectifs que l'on souhaite atteindre en priorité (pérennité financière, équité entre les générations et degré de redistribution), enfin au calendrier et au mode de transition pour passer d'un système à l'autre.

## ► Réforme systémique : les expériences étrangères

### ↳ Transition vers un régime en points :

#### ➔ L'exemple de l'Allemagne



L'Allemagne a transformé son régime de retraite en annuités en un régime en points en 1992 :

- la formule de calcul de la pension de retraite appliquée entre 1957 et 1992 utilisait un taux d'annuité fixe à 1,5 % du salaire moyen de l'ensemble de la carrière (et non des meilleures ou des dernières années), et les droits accumulés et les pensions liquidées évoluaient comme les salaires bruts ;
- en 1992, la formule de calcul de la pension a été modifiée pour prendre sa forme actuelle, sans que le montant des pensions soit modifié au moment de la transition (la valeur du point représente la part de pension mensuelle accordée pour une année de cotisation avec une rémunération égale au salaire moyen), mais la valeur du point est indexée sur les salaires nets depuis cette date.

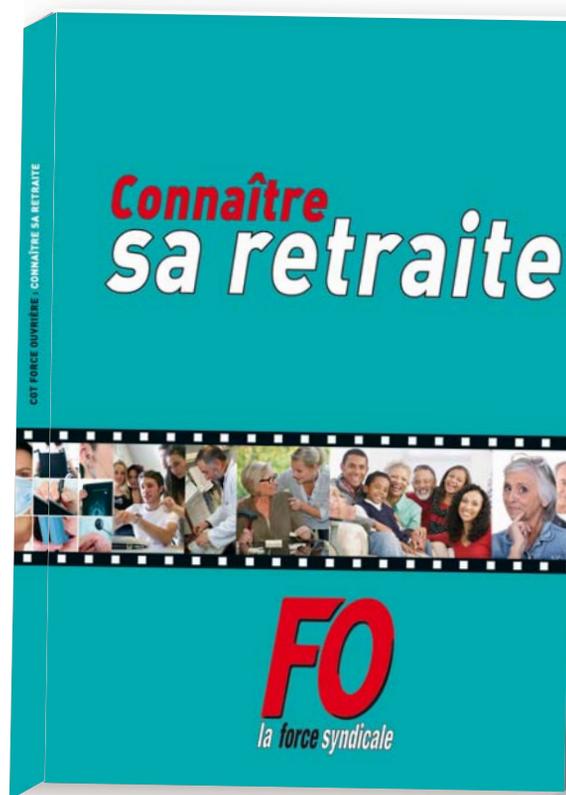
Cette transition instantanée, qui ne nécessitait pas de dispositif particulier de reconnaissance des droits acquis dans l'ancien système, a été possible car le salaire de référence du régime en annuités correspondait au salaire moyen de l'ensemble de la carrière. Le

régime en points allemand se différencie, en particulier, des régimes complémentaires en points français, au sens où le nombre de points acquis au cours d'une période est calculé à partir des salaires perçus et non des cotisations versées.

Des réformes intervenues en 2001 et 2004 ont en outre fait évoluer la valeur du point de retraite allemand sur la base de l'évolution des salaires nets, corrigée par un mécanisme d'équilibre prenant en compte l'évolution du rapport démographique du régime (nombre de cotisants/nombre de retraités) : il était donc possible que les pensions évoluent négativement en cours de service. Toutefois, la formule n'a jamais été entièrement appliquée, même si la valeur du point a été gelée pendant trois ans entre 2004 et 2006. Une loi de 2008 garantit dorénavant la valeur nominale du point. Enfin, le pilotage du système allemand vise à garantir trois objectifs principaux : un montant minimum de réserves, un taux de remplacement minimum et un taux de cotisation maximum.

### ↳ Transition vers un régime en comptes notionnels

Parmi les cinq premiers pays qui ont opté pour la technique des comptes notionnels, seule la Lettonie a choisi une transition immédiate et estimé un capital virtuel initial sur toute la carrière des assurés. La Pologne et la Suède ont fait le choix de calculer un capital virtuel initial sur une partie de la carrière des assurés et ont opté pour une transition relativement rapide. L'Italie et le Kirghizstan ont fait le choix de ne pas calculer de capital virtuel initial et ont adopté, par conséquent, une transition relativement lente.



# RETRAITE DE BASE *suite*

## ➤ L'exemple de la Suède



Le nouveau système est introduit progressivement au fil des générations (avec affiliation simultanée à l'ancien et au nouveau régime pour les générations de la transition) et il coexistera pendant plusieurs années encore avec l'ancien système, même si la transition est assez rapide (sur dix-sept générations) : les Suédois nés en 1954 – âgés de 44 ans au moment de la réforme en 1998 – relèvent uniquement du nouveau système. La Suède remplissait plusieurs conditions facilitant une transition relativement rapide de l'ancien système vers le nouveau régime en comptes notionnels, en particulier du fait de l'existence d'informations sur l'historique des rémunérations (permettant de valoriser les droits sur la base des cotisations passées) et de réserves financières relativement importantes, correspondant à cinq ans de prestations au moment de la réforme.

Dans le nouveau régime en comptes notionnels, le capital virtuel est revalorisé chaque année selon la croissance du revenu d'activité moyen des assurés des trois dernières années. L'âge minimal de départ à la retraite a été relevé de 60 à 61 ans, avec une suppression de l'âge maximal de départ à la retraite à 70 ans qui existait dans l'ancien régime.



Le rendement escompté du capital virtuel intervenant dans le coefficient de conversion de ce capital en pension est fixé à 1,6 %. Les pensions, en termes réels (soit hors inflation), sont revalorisées chaque année suivant l'évolution réelle du revenu d'activité moyen des assurés – soit l'indice de revalorisation du capital virtuel – amputée d'un taux de 1,6 %, considéré comme la tendance à long terme de la croissance réelle du revenu moyen.

Elles sont donc indexées sur l'inflation en moyenne, mais elles peuvent évoluer différemment selon les années :

- les années où le salaire réel croît à un taux supérieur à 1,6 %, les retraités bénéficient d'un gain de pouvoir d'achat ;
- les années au cours desquelles le salaire réel croît à un taux inférieur à 1,6 %, les retraités enregistrent des pertes de pouvoir d'achat.

De plus, la Suède a instauré en 2001 un mécanisme automatique d'équilibre qui se déclenche dès que le rapport entre les réserves financières augmentées des cotisations à recevoir par le régime (soit les recettes actuelles et futures) et les engagements de pension du régime (soit les dépenses actuelles et futures) est inférieur à 1. Le ratio de solvabilité du régime de retraite suédois est inférieur à 1 pour la première fois depuis 2009. Cette dégradation tient surtout à la baisse des réserves liée à la crise financière. Les autorités suédoises ont décidé de changer le mode de valorisation des réserves financières (moyenne de la valeur des réserves sur les trois dernières années plutôt que leurs valeurs en n-1) afin de lisser les évolutions du ratio d'équilibre. Ce changement entraîne une hausse du ratio d'équilibre qui atténue la baisse nominale des pensions pour l'année 2010 (3 % au lieu de 4,5 % sans changement de la valorisation des réserves financières).

Ainsi, en période de récession comme actuellement, ces mécanismes conduisent à réduire le montant des pensions : dès 2009, les pensions baissaient de 4,5 %, de 11 % en cumulé 2009/2010 et de 40 % en 5 ans... sans intervention de l'État, s'entend ! De fait, dès 2009 celui-ci devait intervenir pour limiter la baisse à 3,5 %.

Le système de retraite suédois est présenté comme un exemple à suivre par plusieurs organisations internationales : de nombreux pays s'en sont ouvertement inspirés, notamment la Pologne ainsi que l'Italie et la Lettonie. Pourtant, selon les récentes déclarations de son ancien Directeur, Gustaf Scherman, le système de retraite suédois n'est pas l'exemple à suivre car il aurait exagérément transféré le risque financier sur les assurés sans tenir compte des perspectives d'emploi des plus âgés. Selon lui, il convient de « trouver un équilibre équitable entre les pensions, l'âge de la retraite et les cotisations », un équilibre qui a disparu des objectifs de la réforme suédoise au profit d'un système « progressivement automatisé » et « piloté par des formules ».

## ➤ L'exemple de l'Italie



Au début des années quatre-vingt-dix, l'Italie disposait d'un système de retraite par répartition fortement éclaté et hétérogène, offrant en matière de droits à la retraite des conditions considérées comme très avantageuses bien que disparates selon les régimes. Le système de retraite était déficitaire dès les années quatre-vingt-dix et n'avait pas accumulé de réserves. Après une première réforme paramétrique en 1992, les autorités italiennes ont instauré un nouveau régime de retraite en comptes notionnels visant notamment à unifier les différents régimes existants.

Dans le nouveau régime en comptes notionnels, le capital virtuel est revalorisé chaque année selon la croissance du PIB des cinq dernières années. Avec le nouveau système, l'assuré peut partir à la retraite au sein d'une plage allant de 57 ans à 65 ans. Le rendement escompté du capital virtuel intervenant dans le coefficient de conversion de ce capital en pension est fixé à 1,5 % par an ; l'évaluation de l'espérance de vie intervenant dans le coefficient de conversion, initialement décennale, est triennale depuis la réforme Prodi de 2007. Les pensions, une fois liquidées, sont revalorisées chaque année suivant l'évolution des prix.

Les Italiens ont prévu une période transitoire extrêmement longue, de plus de quarante ans. La population des assurés a été répartie en trois groupes :

- les assurés ayant validé plus de 18 annuités en 1995 relèvent en totalité de l'ancien système de calcul des droits à la retraite ;
- les nouveaux assurés, entrant sur le marché du travail à partir de 1996, relèvent entièrement du nouveau système ;
- les assurés ayant validé moins de 18 annuités en 1995 relèvent d'un système mixte : les droits acquis jusqu'au 31 décembre 1995 seront liquidés selon les règles de l'ancien système et les droits acquis après cette date seront liquidés selon la nouvelle législation.

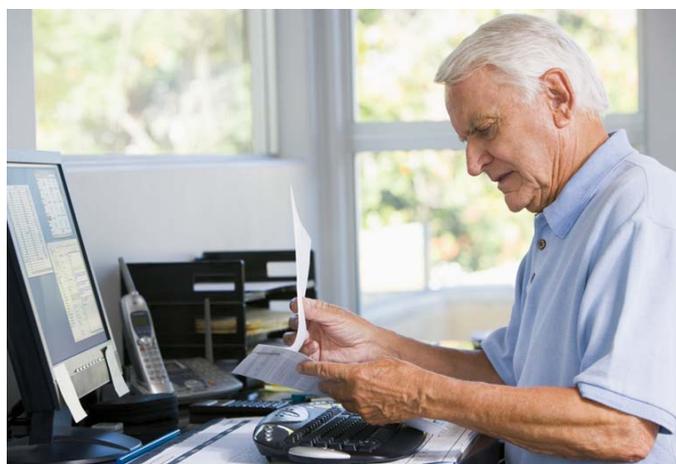
Enfin, l'Italie n'a pas prévu de mécanisme de rééquilibrage du système se déclenchant en cas de déséquilibre financier. Dans la mesure où la part des retraites servies sur la base des droits acquis dans l'ancien système est encore très importante, le système de retraite italien reste structurellement déficitaire. La soutenabilité du nouveau système ne pourra vraiment s'apprécier qu'au moment où les premières pensions « mixtes » seront versées et davantage encore lorsque les nouvelles pensions servies ne relèveront que du nouveau système (au plus tôt en 2036).

Pays	Âge légal de la retraite
<b>Allemagne</b>	67 ans (âge normal de départ à la retraite). Recul de l'âge légal entre 2012 et 2029 pour atteindre 67 ans pour les personnes nées après 1963.
<b>France</b>	62 ans pour les personnes nées à partir de 1955.
<b>Italie</b>	Hommes salariés du secteur privé, travailleurs indépendants : 66 ans et 7 mois ; Hommes et femmes fonctionnaires : 66 ans et 7 mois ; Femmes salariées du secteur privé : 65 ans et 7 mois ; Femmes travailleuses indépendantes : 66 ans et 1 mois L'âge de la retraite est progressivement augmenté selon l'augmentation de l'espérance de vie : - A compter de janvier 2021 : 67 ans pour les hommes et les femmes. - En 2050 : 69 ans et 9 mois.
<b>Suède</b>	Flexibilité entre 61 et 67 ans. Le système de retraite flexible a été mis en place pour encourager des départs plus tardifs. Ce dispositif permet de prendre sa retraite dès l'âge de 61 ans à condition de remplir la condition de durée d'activité, mais le montant de la pension sera moins important qu'en cas de départ plus tardif.

Source : MISSOC - base de données des tableaux comparatifs - 1<sup>er</sup> janvier 2017

### » Le projet de réforme « Macron » : une bonne solution pour la France ?

Non, si l'on en croit Henri Sterdyniak, directeur du département économie de la mondialisation à l'OFCE<sup>5</sup> : « Même si elle ne prévoit pas une augmentation de l'âge du départ à la retraite, elle uniformisera les situations alors qu'elles ne sont pas similaires. L'espérance de vie d'un cadre et d'un ouvrier n'est pas la même. Cette réforme n'est donc pas juste, contrairement à ce qui est dit. Par ailleurs la transition entre les deux systèmes risque d'être extrêmement longue, dans la mesure où beaucoup de personnes ont déjà cotisé vingt, trente ans avec l'ancien système. Il faudra un temps d'adaptation ».<sup>6</sup>



Rappelons encore une fois que les promoteurs d'un système unique, voire universel, ont autre chose en tête que l'égalité de traitement. Rappelons aussi la faute politique, au vrai sens du terme, qui consiste à vouloir faire jouer aux systèmes de retraites ce pourquoi ils ne sont pas faits : ils ne peuvent à eux seuls corriger les injustices faites aux salarié(e)s durant leur vie active.

Le rôle d'un syndicat est d'améliorer les dispositifs de solidarité qui existent dans les régimes par répartition et particulièrement les dispositifs de réversion ou de majoration, de pensions comme de trimestres. Notre Confédération restera vigilante et combative pour que la solidarité, interprofessionnelle comme intergénérationnelle continue à produire des effets bénéfiques pour le plus grand nombre. C'est aussi ça la République sociale.

#### ► Retraites : la France va-t-elle vraiment dans le mur ? – Xerfi Canal 4 juillet 2017

<http://www.xerficanal-economie.com/emission/Olivier-Passet-Retraites-la-France-va-t-elle-vraiment-dans-le-mur-3744891.html>

#### ► Rapport de la Cour des comptes sur la situation et les perspectives des finances publiques – Juin 2017

<https://www.ccomptes.fr/fr/publications/la-situation-et-les-perspectives-des-finances-publiques-0>

#### ► Evolution et perspectives des retraites en France – Rapport annuel du COR, Juin 2017

<http://www.cor-retraites.fr/article493.html>

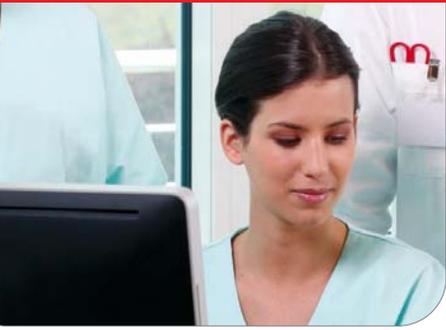
#### ► Quatrième avis du Comité de suivi des retraites – Juillet 2017

[http://www.csr-retraites.fr/textes/4\\_avis\\_du\\_comit%C3%A9\\_de\\_suivi\\_des\\_retraites.pdf](http://www.csr-retraites.fr/textes/4_avis_du_comit%C3%A9_de_suivi_des_retraites.pdf)

#### ► Réunion du Conseil d'orientation des retraites du 05 juillet 2017 - Retraites : annuités, points ou comptes notionnels ?

<http://www.cor-retraites.fr/article495.html>

<sup>5</sup> Observatoire français des conjonctures économiques  
<sup>6</sup> La Croix, 21 juin 2017



# PREVOYANCE

## ORDONNANCES MACRON : LA PRÉVOYANCE RESTERA UN DOMAINE RÉSERVÉ DE LA BRANCHE PROFESSIONNELLE

Depuis 2013, quatre réformes du code du travail ont été menées – loi dite « sécurisation de l'emploi », loi REBSAMEN, loi MACRON, loi EL KHOMRI - justifiées par les pouvoirs publics comme devant créer de l'emploi. En 2017, nouvelle réforme... par ordonnances, visant selon le gouvernement, à augmenter la compétitivité des entreprises en leur donnant plus de souplesse en simplifiant le code du travail et (accessoirement ?) à améliorer les conditions de travail des salariés.

Sur la méthode juridique, les ordonnances évitent au gouvernement un long feuilleton au Parlement. Communiquées le 31 août 2017 après concertation, elles seront présentées en Conseil des ministres le 22 septembre : le texte n'a pas vocation à être modifié, sauf « à la marge » en fonction d'avis d'instances comme le Conseil d'Etat. Elles entreront en vigueur fin septembre 2017.

S'il est vrai que, par le passé, de grandes avancées sociales ont été introduites par ordonnances : instauration des comités d'entreprise et création de la Sécurité sociale (1945) durée légale hebdomadaire du travail ramenée à 39 heures, généralisation de la cinquième semaine de congés payés et retraite à 60 ans (1982), n'en doutons pas, les ordonnances de 2017 ne s'inscrivent pas dans une perspective favorable aux salariés.

Autre temps, autre mœurs ! De plus, ces cinq ordonnances estivales ne représentent que le début de la réforme.



## Le rôle décisif de FORCE OUVRIERE dans la concertation

Avant cette nouvelle réforme par ordonnances, il y avait six thèmes de négociations obligatoires dans la branche, thèmes sur lesquels les employeurs ne peuvent pas déroger par accord d'entreprise dans un sens moins favorable aux salariés : égalité hommes-femmes, pénibilité, salaires, classifications, prévoyance et formation professionnelle.

La confédération FORCE OUVRIERE étant très attachée à la place de la branche, échelon de régulation, notre rôle dans la concertation a été décisif pour maintenir le niveau de la branche. Ce niveau a été préservé, contrairement à ce qui était prévu au départ qui, rappelons-le, était d'aller au « tout entreprise » dans la continuité de ce que la loi EL KHOMRI avait amorcé avec le sujet du temps de travail.

FORCE OUVRIERE a réussi à repousser un certain nombre de dispositions gouvernementales ou patronales et, notamment, le renvoi de la prévoyance de la branche à l'entreprise, ce qui aurait encore fragilisé le paritarisme.

Ainsi, avec l'ordonnance relative au renforcement de la négociation collective présentée le 31 août 2017, on passe de 6 à 11 le nombre de thèmes sur lesquels la branche prévaut sur le niveau de l'entreprise.

L'article 1 énumère les missions de la branche et, selon l'article 2232-5-1 du code du travail modifié, « la convention de branche définit les conditions d'emploi et de travail des salariés. Elle peut en particulier définir les garanties qui leur sont applicables dans les domaines suivants : salaires minima, classifications, mutualisation des fonds de la formation professionnelle et de financement du paritarisme, garanties collectives complémentaires ».

La liste comprend également certaines mesures relatives au temps de travail, celles relatives au CDI de chantier, à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, aux conditions et aux durées de renouvellement de la période d'essai, et aux modalités conventionnelles de poursuite des contrats de travail lorsque les conditions légales de transfert en application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies.

Dans l'énumération des domaines réservés à la branche, la prévoyance est citée au point 5° qui vise « les garanties collectives complémentaires mentionnées à l'article L912-1 du code de la Sécurité sociale ». Le texte précise : « les stipulations de la convention de branche prévalent sur la convention d'entreprise conclue antérieurement ou postérieurement à la date d'entrée en vigueur de la convention de branche, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes ».

Le texte prévoit une restriction à la prévalence de la convention de branche lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. Ainsi, il serait possible de prévoir des dispositions différentes de celles de la branche par l'accord d'entreprise, dès lors qu'elles assurent aux salariés des garanties au moins équivalentes.

Toutefois cette notion « d'équivalence des garanties » n'est pas définie. Espérons qu'elle sera précisée dans le décret d'application. En attendant, la vigilance est requise.

Par ailleurs, en faveur des petites entreprises, l'article 2 prévoit que la convention de branche ou l'accord professionnel doivent comporter des stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de cinquante salariés ou justifier des motifs pour lesquels ils ne comportent pas de telles stipulations.

#### ► Pour des conventions collectives de Sécurité sociale



Aujourd'hui, les salariés (ils ne sont pas les seuls !) se trouvent démunis pour mesurer l'atteinte de l'objectif de favoriser l'emploi, au regard des réformes engagées depuis 2013 dans le domaine de la protection sociale.

En revanche, ils ont bien conscience du recul de leurs droits.



A défaut d'être convaincue que, forts des avantages obtenus avec les ordonnances, les chefs d'entreprise feront vivre intensément le dialogue social et la négociation, la confédération FORCE OUVRIERE poursuit ses efforts dans le domaine de la prévoyance collective pour faire avancer la proposition reprise dans le rapport LIBAULT, suggérant de créer des « conventions collectives de Sécurité sociale complémentaire », outils qui permettraient aux branches d'établir un régime de prévoyance étendu à toutes les entreprises d'un secteur d'activité déterminé, garant de la solidarité.

Pour FORCE OUVRIERE, le terrain de lutte sur lequel nous nous situons dans cette problématique est tout simplement l'intérêt du salarié qui doit pouvoir avoir accès à une couverture complémentaire de bon niveau au moindre coût. Cette équation ne peut être obtenue qu'en pratiquant une mutualisation la plus large possible, et le niveau de la branche nous semble toujours pertinent.

#### ► Ordonnance portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective

[http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/08/ordonnance\\_4\\_-\\_31\\_08\\_2017.pdf](http://www.gouvernement.fr/sites/default/files/contenu/piece-jointe/2017/08/ordonnance_4_-_31_08_2017.pdf)



# UNION CONFEDERALE DES RETRAITES FO

## ■ LE MILITANTISME NE S'ARRÊTE PAS AU DÉPART EN RETRAITE !

Bien au contraire, et les attaques fiscales subies par les retraités et pré-retraités notamment ces cinq dernières années justifient, s'il le fallait, la nécessité de s'organiser pour exprimer ses revendications.

C'est ce que fait l'Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière (UCR-FO), association loi 1901 dont les statuts sont déposés à la Préfecture de Police de Paris.

Aussi, à l'occasion de sa prochaine assemblée générale, il nous a paru utile de présenter l'Union Confédérale des Retraités Force Ouvrière (UCR-FO) dans ce numéro de FO Actualité Retraites.



Adhérer à l'UCR-FO, c'est prendre part avec les salariés au syndicalisme confédéré, libre et indépendant.

L'UCR-FO a en charge « la défense des intérêts matériels et moraux des retraités, préretraités et ayant droit » et le travail ne manque pas !

L'UCR-FO ayant son propre organe de communication, vous connaissez les revendications, nous vous proposons ici de vous faire découvrir l'UCR-FO « de l'intérieur » à travers son fonctionnement.

### › Les instances de l'UCR-FO sont au nombre de trois

- ↳ Une assemblée générale, qui se tient « dans le semestre qui précède le congrès confédéral ». Elle se réunira du 22 au 24 Novembre 2017 à Branville (Calvados)
- ↳ Un comité exécutif, de 36 membres, qui se réunit deux fois par an. En général il se tient alternativement en Province puis à Paris.
- ↳ Un bureau national qui se réunit au moins une fois par trimestre, composé de 14 membres, sous la présidence du secrétaire général de la confédération.

En application des statuts confédéraux, l'UCR-FO dispose de trois représentants, avec voix consultative, au Comité Confédéral National (CCN).

L'UCR-FO a également la possibilité de créer des Commissions de travail spécifiques, par exemple sur le pouvoir d'achat, la fiscalité ou encore la perte d'autonomie.

L'UCR-FO est constituée par les Unions Départementales de Retraités et les Fédérations professionnelles nationales.

L'UCR-FO siège au sein du Haut Conseil de la Famille, de l'Enfance et de l'Âge (HCFEA), comme elle siège également au conseil de la Caisse Nationale de Solidarité pour l'Autonomie (CNSA). Dans toutes ces instances, c'est la parole de Force Ouvrière qui est portée par les militants, à partir de revendications prises dans les comités exécutifs et les bureaux.

Au plan départemental, les UDR sont présentes dans les Conseils Départementaux de la Citoyenneté et de l'Autonomie (CDCA)

Que ce soit au HCFEA comme à la CNSA ou encore dans les CDCA, nos positions sont exposées et défendues sans concession.

Dans le cadre de ses relations avec la presse, des communiqués sont régulièrement rédigés sur des sujets d'actualité concernant les retraités, notamment à l'issue de chaque réunion statutaire du Bureau et du Comité exécutif de l'UCR-FO.

L'UCR-FO réalise une revue trimestrielle, la "Lettre de l'UCR-FO" qui constitue un moyen de communication essentiel entre l'UCR-FO et tous ses adhérents. Elle est distribuée à toutes les instances de l'UCR-FO et adressée à chaque adhérent à son domicile.

Comme vous pouvez le constater, l'action revendicative ne s'arrête pas aux portes du salariat !

**Militants un jour, militants toujours !**



## 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.

### LA DURÉE DU TRAVAIL EST-ELLE PLUS FAIBLE À L'APPROCHE DE LA RETRAITE ?

Les salariés de plus de 55 ans travaillent davantage à temps partiel que les autres pour des raisons personnelles ou de santé. Toutefois, depuis la loi Woerth, ils exercent leur activité professionnelle plus longtemps. C'est ce que révèle une étude menée par le ministère du travail.

En 2016, au-delà de 55 ans, les salariés seniors travaillent plus à temps partiel que les plus jeunes. Une petite partie de ce temps partiel recouvre des situations de cumul emploi-retraite. Le recours au temps partiel s'accroît avec l'âge. Il est alors plus fréquemment dû à des raisons personnelles et domestiques et à des problèmes de santé.

Les ouvriers ont 5,6 fois plus de chances de déclarer être à temps partiel pour raison de santé que les cadres. La part du temps partiel « contraint » est la même chez les seniors que chez les plus jeunes.

Les 55-64 ans à temps partiel ont une durée habituelle hebdomadaire de travail plus courte que les 30-54 ans, 22,1 heures en moyenne. Un peu plus de 40 % d'entre eux occupent un emploi dont la durée est inférieure ou égale à un mi-temps (50 %). À temps complet, la durée habituelle hebdomadaire des seniors est la même que celle des plus jeunes (39,4 heures en moyenne). Leur durée annuelle effective est plus courte (1 654 heures en moyenne), ce qui s'explique, notamment, par des congés maladie plus longs. Les salariés les plus âgés sont les moins contraints aux horaires atypiques et ont davantage des horaires habituels réguliers.

Chez les seniors, les différences de durées du travail entre les hommes et les femmes et entre les cadres et les ouvriers sont identiques à celles observées aux âges intermédiaires. Cependant, des différences apparaissent entre les 55-59 ans et les 60-64 ans, le temps partiel étant notamment plus répandu et plus court chez les plus âgés.

► **Les seniors au travail – DARES Analyses N°50, août 2017**

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr/dares-etudes-et-statistiques/etudes-et-syntheses/dares-analyses-dares-indicateurs-dares-resultats/article/les-seniors-au-travail>

### CUMUL EMPLOI-RETRAITE : DEUX PERSONNES SUR TROIS TRAVAILLENT À TEMPS PARTIEL

En 2016, 478 000 personnes travaillent tout en percevant une pension de retraite. En moyenne, près de la moitié de ces cumulants ont 64 ans ou moins, contre seulement moins d'un retraité non cumulants sur cinq. Ils sont également plus diplômés et neuf sur dix d'entre eux travaillaient encore juste avant de percevoir leur retraite, contre les deux tiers des retraités non cumulants.

Comparativement aux autres seniors qui travaillent, les cumulants sont plus souvent non salariés et exercent dans les métiers de l'artisanat ou en tant que commerçants ou chefs d'entreprise. Ainsi, seul un cumulants sur deux est salarié en contrat à durée indéterminée (CDI), contre plus de trois seniors en emploi non retraités sur quatre. Près d'un cumulants sur cinq exerce une activité d'appoint à titre temporaire ou occasionnel.

Deux tiers des cumulants recourent au temps partiel, contre seulement un cinquième des seniors en emploi non retraités. Ce temps partiel permet de compléter la retraite, mais il est aussi pris pour des raisons personnelles ou familiales. Les revenus ainsi tirés du travail comptent, en moyenne, pour 30 % des revenus annuels des cumulants.

► **Études et Résultats N°1021 - DREES 7 septembre 2017 - [http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1021\\_toile.pdf](http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1021_toile.pdf)**

Raisons du travail à temps partiel selon l'âge en 2016						
	En %					Ensemble 30-64 ans
	30-54 ans	50-54 ans	55-64 ans	Dont		
				55-59 ans	60-64 ans	
<b>Pas de possibilité de travailler davantage avec son emploi actuel</b>	40,9	45,4	40,6	41,8	38,3	40,9
<b>Exercer une autre activité professionnelle ou suivre des études ou une formation</b>	5,1	5,1	4,8	5,2	4,0	5,1
<b>Compléter d'autres revenus (retraite par exemple)</b>	0,7	1,0	4,4	1,6	10,0	1,6
<b>Pour raison de santé</b>	7,2	12,3	14,2	15,5	11,6	8,9
<b>Pour s'occuper d'enfants ou d'une personne dépendante</b>	32,8	10,8	5,4	5,8	4,4	26,1
<b>Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques</b>	8,5	18,0	20,7	21,0	20,2	11,5
<b>Autres raisons personnelles ou familiales</b>	4,4	7,5	9,9	9,1	11,6	6,0

**TABLEAU 1**  
Effectifs du cumul emploi-retraite en 2016

	Effectifs de cumulants	Part parmi les retraités (en %)	Part parmi les personnes en emploi (en %)	Répartition par âge des cumulants (en %)	Proportion de femmes (en %)
De 53 à 59 ans	71 000	23,2	1,6	14,8	50,4
De 60 à 64 ans	152 000	6,5	13,5	31,9	45,5
De 65 à 69 ans	175 000	4,8	66,3	36,7	39,3
70 ans ou plus	80 000	1,0	80,3	16,7	35,5
<b>53 ans ou plus</b>	<b>478 000</b>	<b>3,4</b>	<b>8,2</b>	<b>100,0</b>	<b>42,3</b>

Note • L'âge indiqué est celui de la personne au dernier jour de la semaine de référence.

Lecture • 152 000 personnes de 60 à 64 ans sont en cumul emploi-retraite en 2016. Au sein de cette classe d'âge, les cumulants représentent 6,5 % de l'ensemble des retraités et 13,5 % de l'ensemble des personnes en emploi ; ils représentent par ailleurs 31,9 % de l'ensemble des personnes en cumul emploi-retraite (tous âges confondus).

Champ • Personnes âgées de 53 ans ou plus résidant en France (hors Mayotte).

Source • Enquête Emploi en continu 2016 de l'INSEE ; calculs DREES.

# LES BONNES FEUILLES *suite*

## LE RAPPORT ANNUEL 2017 DU COR : ÉVOLUTIONS ET PERSPECTIVES DES RETRAITES EN FRANCE

Le rapport annuel 2017 du COR s'inscrit dans le cadre du processus de suivi et de pilotage du système de retraite français mis en place par la loi retraite du 20 janvier 2014. Pour cette quatrième édition du rapport annuel du COR, il a été procédé à une actualisation des projections à court, moyen et long terme du système de retraite. Cette actualisation s'inscrit dans un contexte spécifique, puisqu'elle s'appuie sur un nouvel exercice complet de projection réalisé avec l'ensemble des régimes de retraite sur la base des nouvelles projections démographiques et de population active de l'INSEE sur la période 2013-2070.

Le présent rapport est organisé en deux parties :

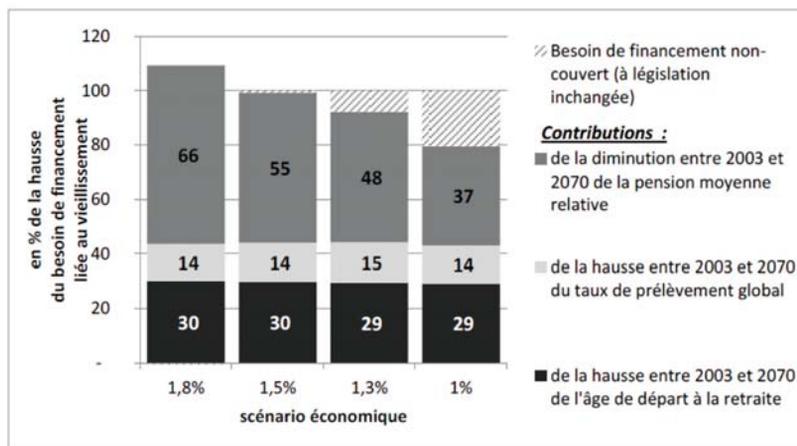
**La première partie** (le contexte) présente les évolutions démographiques et économiques, observées sur le passé et prévisibles à l'avenir, dont dépend le système de retraite et qui déterminent en partie les évolutions des indicateurs de suivi et de pilotage.

**La deuxième partie** (les résultats) décrit les évolutions du système de retraite au regard de ses principaux objectifs, à l'aune des indicateurs de suivi et de pilotage identifiés comme tels par le COR.

► **Le rapport du COR dans son intégralité ainsi que le diaporama présenté lors du point presse et les fichiers de données sous Excel.**

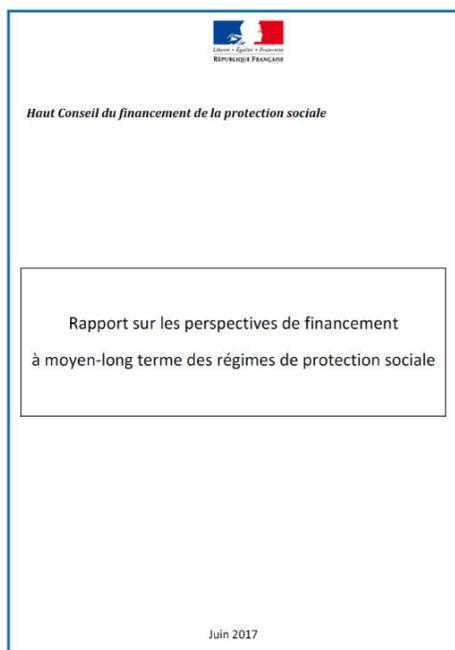
<http://www.cor-retraites.fr/article493.html>

**Figure 2.18 – Contribution des trois leviers à la couverture des besoins de financement liés au vieillissement Cumul à législation inchangée sur la période 2003-2070**



Lecture : dans le scénario 1,8 % à législation inchangée, 30 % du besoin de financement lié aux évolutions de la démographie et de l'emploi cumulées sur la période 2003-2070 serait couvert par la hausse projetée de l'âge moyen de départ à la retraite sur la période, 14 % par la hausse du taux de prélèvement global et 66 % par la diminution de la pension moyenne relative, sous les hypothèses propres à ce scénario économique.  
 Champ : ensemble des régimes de retraite français légalement obligatoires, y compris FSV, hors RAFF.  
 Sources : rapports à la CCSS 2002-2015 ; projections COR – juin 2017.

## LE RAPPORT DU HCFIPS SUR LES PERSPECTIVES DE FINANCEMENT À MOYEN-LONG TERME DES RÉGIMES DE PROTECTION SOCIALE



Couvrant la quasi-totalité (88 %) du champ de la protection sociale – qui inclut les dépenses des régimes d'assurance sociale (sécurité sociale, Unédic, régimes de retraite complémentaire), mais aussi les dépenses sociales de l'État et des départements –, l'exercice de projection réalisé par le Haut Conseil du financement de la protection sociale s'appuie sur les projections démographiques et d'activité établies par l'Insee en 2016-2017 et retient le même cadre macroéconomique que le rapport du COR de juin 2017.

Ce rapport de 172 pages, publié le 30 juin 2017 sur le portail de la Sécurité sociale, est le fruit d'un travail mené conjointement, et de manière coordonnée, par un grand nombre d'acteurs : Hauts Conseils, directions d'administration centrale, organismes de protection sociale, le secrétariat général du HCFIPS ayant procédé à la consolidation de l'ensemble des projections. Un exercice de projection de ce type avait été mené par le Haut Conseil en 2013 pour les années 2011-2060 et présenté dans un rapport en janvier 2014. L'exercice présent en constitue donc une actualisation et a également pour horizon l'année 2060. Comme en 2013, il s'agit de projections tendanciennes, c'est-à-dire à législation inchangée.

Outre la méthodologie des projections présentée dans la première partie, le rapport propose dans son deuxième chapitre les résultats des projections pour les grandes catégories de risques et de régimes sociaux au sens des sous-secteurs des administrations publiques, sur la période 2014-2060. Il montre une stabilisation ou une diminution de la part de l'ensemble des prestations sociales dans le PIB dans trois scénarios économiques sur quatre lorsque l'on considère les dépenses brutes de l'État (c'est-à-dire sans comptabiliser les ressources qu'il affecte à leur financement), et ce, quelle que soit l'hypothèse retenue en matière d'élasticité des dépenses de santé au PIB.

Ces projections montrent l'importance du sentier de croissance que retrouvera l'économie française après la sortie de crise pour les conditions futures de l'équilibre financier de la protection sociale : dans les scénarios économiques les plus favorables, l'ensemble des régimes de protection sociale

pourrait « à législation inchangée » renouer avec l'équilibre financier après 2040, voire dès 2030, alors que les besoins de financement risquent de continuer à s'accroître dans un environnement économique peu porteur.

Le chapitre final du rapport est entièrement consacré à la question de l'endettement social. Il fait le point sur les questions de comptabilisation statistique de l'endettement social, ainsi que sur la situation patrimoniale d'ensemble des régimes de protection sociale, dont le panorama fragmenté n'est pas sans poser de questions au regard de l'appréhension et de la gestion d'ensemble de la situation des finances sociales.

► **Rapport sur les perspectives de financement à moyen-long terme des régimes de protection sociale (juin 2017) - HCFIPS**

[http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/rapport\\_hcfips\\_projections\\_2017.pdf](http://www.securite-sociale.fr/IMG/pdf/rapport_hcfips_projections_2017.pdf)

## LA PROTECTION SOCIALE EN FRANCE ET EN EUROPE EN 2015

Cet ouvrage de la DREES présente les principaux résultats des comptes de la protection sociale en France en 2015, et en analyse les évolutions récentes.

En 2015, les prestations sociales s'élèvent à 701,2 milliards d'euros, soit 32,0 % du PIB. Entre 2014 et 2015, elles augmentent de 1,6 %, soit le rythme de croissance le plus bas observé depuis 1959. Les ressources de la protection sociale croissent, elles, de 1,7 % en 2015, marquant ainsi un ralentissement par rapport aux années antérieures lié à la stagnation des impôts et taxes affectés.

Les dépenses sociales sont mises en perspective et comparées avec celles des pays de l'Union européenne. Outre des fiches enrichies sur les prestations et les ressources, cette nouvelle édition décrit également la vision qu'ont les Français du système de protection sociale à partir du baromètre d'opinion de la DREES.

**Tableau 2** Évolution des prestations de vieillesse par poste

*Montants en millions d'euros courants, évolutions en %*

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	15/14
<b>Administrations de Sécurité sociale</b>	<b>188 789</b>	<b>196 819</b>	<b>203 873</b>	<b>210 810</b>	<b>215 829</b>	<b>220 169</b>	<b>2,0</b>
Pensions de droit direct	184 903	192 793	199 783	206 797	211 870	216 192	2,0
<i>Régime général</i>	83 475	87 495	90 688	94 415	96 994	99 185	2,3
<i>Régimes spéciaux</i>	24 933	26 108	27 192	27 941	28 514	29 020	1,8
<i>Régimes complémentaires de salariés</i>	58 600	60 766	62 933	65 000	66 484	67 741	1,9
<i>Régimes de non-salariés</i>	17 896	18 424	18 970	19 441	19 878	20 246	1,9
Minimum vieillesse (ASV et ASPA)	2 809	2 899	2 963	2 992	3 007	3 041	1,1
Autres prestations (action sociale ...)	1 076	1 127	1 127	1 021	952	935	-1,8
<b>Autres administrations publiques</b>	<b>49 245</b>	<b>51 361</b>	<b>53 315</b>	<b>54 630</b>	<b>55 523</b>	<b>55 980</b>	<b>0,8</b>
Pensions de droit direct	41 354	43 337	45 047	46 307	47 059	47 580	1,1
<i>Régime direct des agents de l'État</i>	40 605	42 582	44 287	45 536	46 319	46 870	1,2
<i>Régime d'intervention sociale de l'État</i>	749	755	760	771	740	710	-4,0
Prestations liées à la dépendance et à la perte d'autonomie	7 755	7 883	8 132	8 190	8 336	8 256	-1,0
Autres prestations*	136	141	137	133	129	144	11,5
<b>Sociétés financières et non financières</b>	<b>4 716</b>	<b>4 810</b>	<b>4 933</b>	<b>5 196</b>	<b>5 134</b>	<b>5 261</b>	<b>2,5</b>
Prestations versées par les mutuelles et les institutions de prévoyance	2 114	2 001	2 049	2 240	2 060	2 096	1,8
Pensions de droit direct des régimes directs d'employeurs	969	1 266	1 368	1 467	1 556	1 638	5,3
Autres prestations des régimes directs d'employeurs	1 632	1 542	1 516	1 489	1 518	1 527	0,6
<b>Total Vieillesse</b>	<b>242 750</b>	<b>252 989</b>	<b>262 121</b>	<b>270 636</b>	<b>276 487</b>	<b>281 410</b>	<b>1,8</b>

\* Comprend notamment des prestations versées au titre du minimum vieillesse.

Source > DREES-CPS.

► Résultats des comptes de la protection sociale, édition 2017 - DREES - collection Panoramas - 22 juin 2017

<http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/panoramas-de-la-drees/article/la-protection-sociale-en-france-et-en-europe-en-2015-resultats-des-comptes-de>



# LES BONNES FEUILLES *suite*

## ORGANISMES COMPLÉMENTAIRES : LES SOCIÉTÉS D'ASSURANCES DOMINENT LA COUVERTURE DES RISQUES SOCIAUX, SAUF EN SANTÉ

En 2015, les organismes privés d'assurances (mutuelles, sociétés d'assurances et institutions de prévoyance) ont perçu 69 milliards d'euros de cotisations et ont versé 50 milliards de prestations au titre des risques sociaux à leurs assurés, soit presque un tiers de leur activité globale.

Les risques sociaux sont des événements qui affectent les conditions de vie des ménages en augmentant leurs besoins ou en diminuant leurs revenus. Ils comprennent la maladie, le handicap, l'accident du travail ou la maladie professionnelle, la vieillesse, la survie, la famille, l'emploi, le logement, ou encore la pauvreté et l'exclusion sociale. Ces risques sont pris en charge via le système de protection sociale.

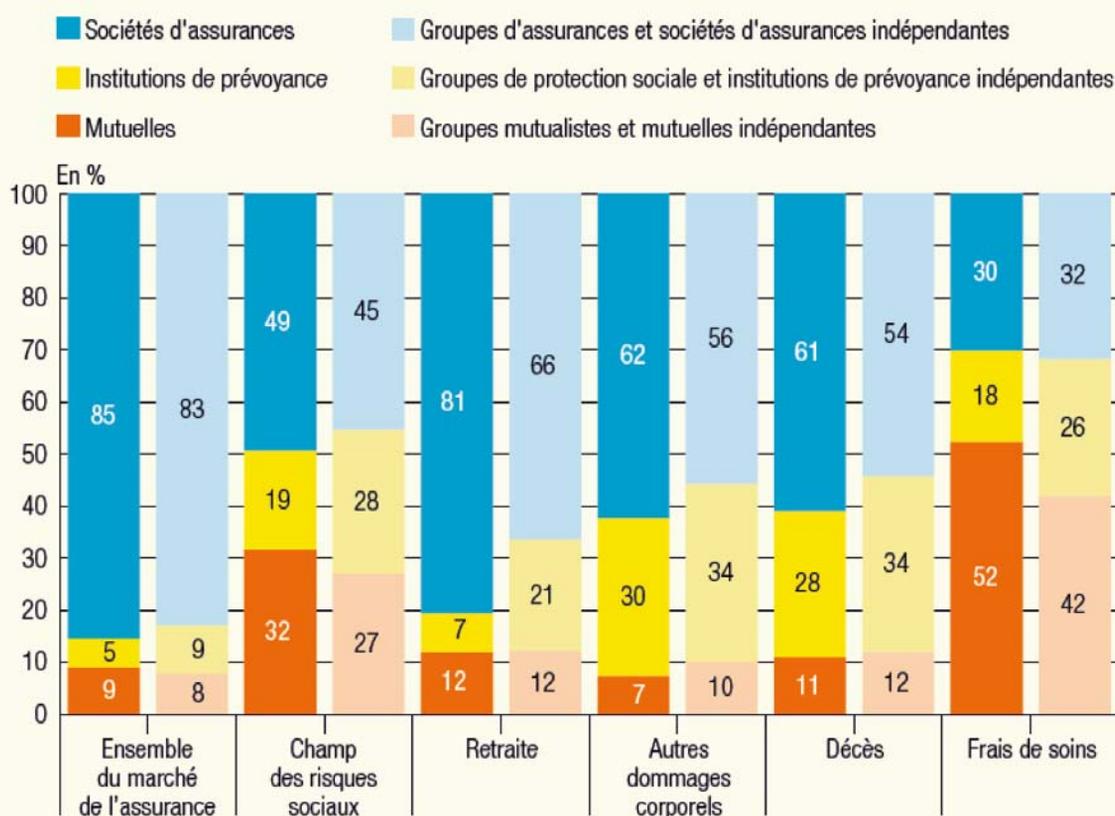
En dehors des dispositifs de couverture obligatoire gérés par les pouvoirs publics, les mutuelles sont l'acteur principal du marché de l'assurance santé, les sociétés d'assurances dominant les principaux autres risques sociaux (retraite, décès, autres dommages corporels).

La recomposition du marché par groupe (en rattachant les filiales à leur société mère) profite davantage aux institutions de prévoyance. Enfin, la moitié des cotisations collectées au titre des risques sociaux correspondent à des contrats collectifs.



### GRAPHIQUE 2

#### Parts de marché des organismes en 2015, selon leur nature juridique



**Lecture** • En assurance « frais de soins », les mutuelles ont collecté 52 % des cotisations en 2015. Après prise en compte des groupements, les organismes du groupement mutualiste (mutuelles indépendantes et organismes appartenant à un groupe dont la tête est une mutuelle) ont collecté 42 % des cotisations en frais de soins en 2015.

**Champ** • Affaires directes réalisées par les organismes d'assurances contrôlés par l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR), ayant fourni leurs comptes et hors mutuelles substituées (encadré).

**Sources** • ACPR – états C1 et C4, DREES – états statistiques et enquête retraite supplémentaire, calculs DREES.

## RAPPORT ANNUEL 2016 DU CENTRE TECHNIQUE DES INSTITUTIONS DE PRÉVOYANCE (CTIP)

L'année 2016 a été marquée par l'entrée en vigueur de la généralisation de la complémentaire santé en entreprise et la mise en œuvre de la directive solvabilité 2. C'est une année anniversaire pour le CTIP qui a fêté ses 30 ans d'engagement dans la protection sociale complémentaire collective en publiant l'ouvrage "le Collectif a de l'avenir".

	Prestations		
	2015	2016	Var 15/16
Total Complémentaire Santé	5 334	5 689	+ 6,6 %
Décès, rentes d'éducation et de conjoint	1 584	1 656	+ 4,5 %
Incapacité, invalidité, dépendance	4 163	3 721	- 10,6 %
Total Prévoyance	5 747	5 377	- 6,4 %
Total Retraite Supplémentaire	1 273	1 192	- 11,1 %
<b>Total</b>	<b>12 354</b>	<b>12 198</b>	<b>- 1,3 %</b>

► Pour accéder au rapport annuel cliquer ici - <https://ctip.asso.fr/wp-content/uploads/2017/06/20170623-CTIP-RA-PAP-BD.pdf>

### L'ACCUEIL DES PERSONNES ÂGÉES EN ÉTABLISSEMENT : ENTRE PROGRESSION ET DIVERSIFICATION DE L'OFFRE (RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE EHPA 2015)

Fin 2015, les établissements d'hébergement pour personnes âgées, au nombre de 10 600, proposent près de 752 000 places d'accueil. Si le nombre de structures est en lente progression entre 2011 et 2015 (+1,1 %), leur capacité d'accueil s'est accrue plus rapidement (+4,5 %). Les établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD) représentent 70 % des structures d'hébergement pour personnes âgées et totalisent 80 % des places sur ce champ. Les tarifs liés à l'hébergement, de 59 euros par jour en moyenne, varient sensiblement en fonction du statut juridique de l'établissement ; c'est moins le cas des tarifs liés à la dépendance. Au total, au 31 décembre 2015, plus de 500 000 personnes travaillent dans les établissements pour personnes âgées, pour un volume de travail équivalent à 429 800 personnes à temps plein. Les structures comptent ainsi, en moyenne, 57 équivalents temps plein pour 100 places installées, soit trois de plus qu'en 2011.

Depuis 2011, les tarifs journaliers liés à l'hébergement ont en moyenne augmenté de 4,20 euros dans les EHPAD, passant de 55,10 à 59,30 euros TTC en moyenne fin 2015, soit une augmentation près de trois fois supérieure à celle de l'inflation observée pour cette période (+7,6 % et +2,8 % respectivement).

#### Tarifs d'hébergement journaliers dans les EHPAD aux 31 décembre 2011 et 2015

	Statut juridique	Moyenne		Dispersion en 2015		
		Moyenne 2011	Moyenne 2015	1er quartile	Médiane	3ème quartile
Places habilitées à l'aide sociale départementale	Privé à but lucratif*	59,40	64,20	57,20	61,40	64,40
	Privé à but non lucratif	54,40	59,40	53,30	58,00	64,00
	Public hospitalier	49,50	53,70	49,60	53,40	57,30
	Public non hospitalier	49,70	54,10	49,90	53,80	57,40
	<b>Ensemble</b>	<b>51,30</b>	<b>55,90</b>	<b>50,80</b>	<b>54,90</b>	<b>59,60</b>
Places non-habilitées à l'aide sociale départementale	Privé à but lucratif	75,10	79,80	70,70	78,10	87,60
	Privé à but non lucratif	59,40	63,90	56,20	62,50	71,60
	Public hospitalier	nd	nd	nd	nd	nd
	Public non hospitalier	51,40	56,20	50,80	55,80	60,00
	<b>Ensemble</b>	<b>70,70</b>	<b>74,20</b>	<b>63,50</b>	<b>73,90</b>	<b>84,00</b>
<b>ENSEMBLE (places habilitées et non-habilitées)</b>		<b>55,10</b>	<b>59,30</b>	<b>51,90</b>	<b>56,50</b>	<b>63,70</b>

**Lecture :** Au 31 décembre 2015, le tarif hébergement moyen appliqué dans les EHPAD, sur les places habilitées à l'aide sociale départementale est de 55,90 euros par jour.

**Champ :** Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD), hors centres d'accueil de jour; France métropolitaine + DROM (hors Mayotte).

**Sources :** DREES, Enquêtes EHPA 2011 et 2015.

\* Le taux de réponse à la variable "Tarifs hébergement journaliers moyen d'une place habilitée à l'aide sociale départementale" est de 60% pour les EHPAD privés à but lucratif, aussi il convient d'interpréter ces résultats avec précaution.

nd : Données non-diffusables, faibles effectifs.

► L'accueil des personnes âgées en établissement : entre progression et diversification de l'offre  
Les Dossiers de la Drees N° 20, 11 septembre 2017

# LES BONNES FEUILLES *suite*

## 728 000 RÉSIDENTS EN ÉTABLISSEMENTS D'HÉBERGEMENT POUR PERSONNES ÂGÉES EN 2015

En France, fin 2015, 728 000 personnes fréquentent un établissement d'hébergement pour personnes âgées ou y vivent, soit 10 % des personnes âgées de 75 ans ou plus et un tiers de celles âgées de 90 ans ou plus.

Huit sur dix sont accueillies en établissement d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD). L'hébergement temporaire ou l'accueil de jour concernent 4 % des personnes âgées accompagnées.

Les résidents sont de plus en plus âgés : la moitié a plus de 87 ans et 5 mois, contre 86 ans et 5 mois fin 2011. Les femmes sont majoritaires et plus souvent seules que les hommes ; 91 % d'entre elles n'ont pas de conjoint.

Les personnes accueillies en 2015 sont plus dépendantes qu'en 2011 : plus de huit sur dix sont classées en GIR 1 à 4 et 93 % des résidents n'étant pas hébergés en logement-foyer ont besoin d'une aide à la toilette.

Enfin, parmi les résidents, près de 260 000 souffrent d'une maladie neurodégénérative. La population des établissements d'hébergement pour personnes âgées est en renouvellement permanent.

Ainsi, un quart des personnes accueillies au 31 décembre 2015 sont arrivées dans l'établissement au cours de l'année ; 55 % viennent de leur domicile ou de celui d'un proche.

Un tiers des personnes ayant rejoint un établissement en 2015 l'ont quitté la même année.

**TABLEAU 1**  
**Nombre de résidents présents au 31 décembre 2015 selon la catégorie d'établissement, et évolution depuis 2011**

Catégorie d'établissement et statut juridique	Nombre de résidents au 31 décembre 2015	Nombre de résidents au 31 décembre 2011	Évolution du nombre de personnes accueillies entre 2011 et 2015	Évolution du nombre de places entre 2011 et 2015
<b>Établissements d'hébergement pour personnes âgées dépendantes (EHPAD)</b>	<b>585 560</b>	<b>547 020</b>	<b>7,0%</b>	<b>6,2%</b>
EHPAD privés à but lucratif	125 640	110 180	14,0%	12,4%
EHPAD privés à but non lucratif	169 030	155 570	8,7%	7,6%
EHPAD publics	290 890	281 270	3,4%	2,8%
EHPAD publics hospitaliers	127 070	125 320	1,4%	0,8%
EHPAD publics non hospitaliers	163 820	155 950	5,0%	4,4%
<b>Logements-foyers<sup>1</sup></b>	<b>101 880</b>	<b>102 770</b>	<b>-0,9%</b>	<b>0,5%</b>
Logements-foyers privés à but lucratif	3 790	3 350	13,1%	11,6%
Logements-foyers privés à but non lucratif	27 390	28 060	-2,4%	-0,7%
Logements-foyers publics	70 700	71 360	-0,9%	0,5%
<b>EHPA (non EHPAD)</b>	<b>7 700</b>	<b>8 630</b>	<b>-10,8%</b>	<b>-11,2%</b>
Maisons de retraite privées à but lucratif	1 120	2 370	-52,7%	-38,0%
Maisons de retraite privées à but non lucratif	4 790	4 660	2,8%	-3,5%
Maisons de retraite publiques	1 790	1 600	11,9%	8,4%
<b>Unités de soins de longue durée<sup>2</sup></b>	<b>32 790</b>	<b>33 490</b>	<b>-2,1%</b>	<b>-2,5%</b>
<b>Autres types d'établissement<sup>3</sup></b>	<b>-</b>	<b>1 070</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>Ensemble<sup>4</sup></b>	<b>727 930</b>	<b>692 980</b>	<b>5,0%</b>	<b>4,5%</b>

1. Les logements-foyers sont devenus, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, des résidences autonomes.

2. Établissements de soins longue durée et hôpitaux ayant une activité de soins de longue durée.

3. Résidences d'hébergement temporaire (catégorie inexistante en 2015) et établissements expérimentaux (classés dans les EHPA non EHPAD en 2015).

4. Les sous-totaux ont été arrondis. De ce fait, la correspondance avec le total n'équivaut pas à la somme des sous-totaux.

**Lecture** • Au 31 décembre 2015, 585 560 personnes âgées sont hébergées en EHPAD.

**Champ** • France, établissements d'hébergement pour personnes âgées, hors centres d'accueil de jour.

**Source** • DREES, enquête EHPA 2015.

► Études et Résultats N°1015, Drees, 17 juillet 2017 : <http://drees.solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er1015.pdf>

# L'AGENDA DU 4<sup>ÈME</sup> TRIMESTRE 2017

Date	Organisme	Réunion
20 septembre	COR	Les activités du GIP Union Retraite. Audition de Mme Yannick Moreau, présidente du Comité de suivi des retraites.
20 septembre	AGIRC-ARRCO-CTIP	Instance de coordination
4 octobre	CNAV	Conseil d'administration (PLFSS 2018)
5 octobre	AGIRC-ARRCO	Bureau commun
11 octobre	AGIRC	Conseil d'administration
11 octobre	ARRCO	Conseil d'administration
18 octobre	COR	Rapport thématique sur les projections
19 octobre	CTIP	Conseil d'administration
19 octobre	CNAV	Conseil d'administration
8 novembre	CNAV	Conseil d'administration
16 novembre	FO-SPS	Conférence nationale de défense des EHPAD <a href="http://www.fosps.com/le-16-novembre-pour-la-defense-de-nos-ehpad/">http://www.fosps.com/le-16-novembre-pour-la-defense-de-nos-ehpad/</a>
22 novembre	COR	Fiscalité des retraités
22 novembre	UCR	Comité exécutif
23-24 novembre	UCR	Assemblée générale
30 novembre	AGIRC-ARRCO-CTIP	Instance de coordination
30 novembre	COR	Vieillesse, travail et âge de la retraite
6 décembre	CNAV	Conseil d'administration
6 décembre	AGIRC-ARRCO	Bureau commun
12 décembre	AGIRC	Conseil d'administration
12 décembre	ARRCO	Conseil d'administration
12 décembre	CTIP	Conseil d'administration
20 décembre	COR	Les opinions sur la retraite



Les  
rendez-vous  
de la **retraite**

**Du 20 au 25  
novembre 2017**

Les experts Agirc-Arrco  
répondent à vos questions

Il n'y a **pas d'âge** pour  
**s'intéresser  
à sa retraite**



Antoine 58 ans



Clotilde 32 ans



Valérie 42 ans

Conférences, portes ouvertes, infos pratiques :

**[rdv-retraite.agirc-arrco.fr](http://rdv-retraite.agirc-arrco.fr)**

● RETRAITE COMPLEMENTAIRE

**agirc** et **arrco**

Avec l'Agirc et l'Arrco, les groupes de protection sociale agissent pour votre retraite complémentaire :

AG2R LA MONDIALE • AGRICA • APICIL • AUDIENS • B2V • HUMANIS • IRCEM • IRP AUTO • KLESIA • MALAKOFF MÉDÉRIC • PRO BTP