

N° 63  
Décembre 2012

4<sup>ème</sup> trimestre 2012

# FO Actualité Retraites

## DANS CE NUMÉRO

### RETRAITE DE BASE

FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE : LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE DANS UN MOUCHOIR DE POCHÉ

BIEN PRÉPARER SA RETRAITE SUR INTERNET ET SUR SMARTPHONE.

### RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

QUI PAIE QUOI ?

L'IMPACT DU TEMPS PARTIEL SUR LES DROITS À RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

LES SÉMINAIRES DES ADMINISTRATEURS AGIRC-ARRCO POUR 2013

### PREVOYANCE

RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CTIP : UNE MISE AU POINT DES ADMINISTRATEURS FO

### MUTUALITÉ

SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LES DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES

### UNION CONFÉDÉRALE DES RETRAITES FO

QUELLE POLITIQUE DEMAIN POUR FAIRE FACE AU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ?

### AGENDA

AGENDA DU 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2013

### BONNES FEUILLES

LU POUR VOUS



## ÉDITORIAL

Philippe Pihet  
Secrétaire Confédéral

### L'AVENIR DES RÉGIMES DE RETRAITE EN QUESTION

Dans la continuité de la loi de réforme des retraites de 2010 et malgré un changement de majorité parlementaire, le calendrier d'une nouvelle "réforme" est maintenu au seuil de l'année 2013.

Le rythme des travaux laisse augurer des séances de négociations soutenues. Après un rapport du Conseil d'Orientation des Retraites (COR) rendu le 19 décembre 2012, puis un autre le 22 janvier 2013, la commission ad hoc, annoncée lors de la grande conférence sociale, commencera ses travaux. Puis viendra le temps de la "concertation renforcée" selon les termes mêmes de Madame la Ministre en juillet 2012. Enfin, la session parlementaire d'automne devrait être saisie d'un projet de loi sur la retraite.

Si l'il n'y a pas de suspense sur le maintien de la répartition comme système de retraite, notre organisation ne fait pas la même lecture de ce qu'il convient de répartir. Il n'est pas question de faire de procès d'intention, il est simplement question de réaffirmer nos revendications.

À l'heure du choc de compétitivité - six points de cotisations patronales sur la masse salariale jusqu'à 2,5 SMIC - il serait choquant que le salaire direct et différé ne puisse pas en bénéficier. Au passage, il est intéressant de noter que 2,5 SMIC portent la barre à 500 € au dessus du plafond de la sécu.

Côté retraite complémentaire, un point de cotisation sur la masse salariale AGIRC ARRCO représente plus de 5,5 milliards € par an, à échéance 2017. Connaissant la répartition entre cotisation salariale et patronale, "l'effort patronal" serait de 0,6 point soit 1/10<sup>ème</sup> de choc. Est-ce encore trop ?

L'enjeu de la négociation qui vient de s'ouvrir est d'abord celui du niveau de pension actuel et futur, mais c'est aussi celui du système de retraites. Si le pilotage des retraites complémentaires devait échoir aux Pouvoirs publics, non seulement il en serait fini de la gestion paritaire mais ce serait une large brèche ouverte en faveur d'une réforme systémique.

Pour consolider les acquis des actifs et des retraités et contre le changement de système, Force Ouvrière restera mobilisée et déterminée pour la défense d'une conquête sociale qui a prouvé son utilité et sa solidité depuis déjà plus de 60 ans.

**FO**  
la force syndicale

Régime Général - Retraites Complémentaires - 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 © : FO - Phovoir - PhotoAlto - DS



## RETRAITE DE BASE

### ■ FINANCEMENT DE LA PROTECTION SOCIALE : LA FRANCE ET L'ALLEMAGNE DANS UN MOUCHOIR DE POCHE

Fin octobre 2012, le Haut conseil du financement de la protection sociale (HCFi) remettait au Premier ministre une note de 76 pages "sur l'état des lieux du financement de la protection sociale en France". Ses travaux et ceux du rapport Gallois à peine rendus publics, il se voyait confier une nouvelle feuille de route par le Premier ministre, sous la forme d'une « demande d'analyse et de préconisations » sur la refonte du financement de la protection sociale à rendre d'ici au 1<sup>er</sup> mai 2013.

Dans un courrier du 6 novembre à Mireille Elbaum, Présidente du HCFi, Jean Marc Ayrault confirme la volonté du gouvernement « d'adapter le financement de la protection sociale pour répondre à un triple défi rendu plus aigu par la crise économique : le retour et le maintien à l'équilibre des régimes de protection sociale ; la clarification de leurs financements ; la diversification de leurs ressources ».

Saluant « l'état des lieux très complet du système de financement de la protection sociale » élaboré par le Haut conseil, il rappelle que les conclusions de ce rapport font apparaître que « si le niveau des contributions assises sur les revenus du travail a baissé depuis 30 ans, la part du financement qui repose sur ces revenus est restée majoritaire ».

Un constat, ajoute-t-il, qui « est valable pour toutes les branches de la protection sociale, bien qu'elles relèvent de logiques différentes en matière de droits contributifs et de mise en œuvre de dispositifs de solidarité ». Il note en outre que le rapport « rappelle également le besoin de financement prévisionnel des régimes de protection sociale à l'horizon 2017 ».

### Où l'on voit resurgir le serpent de mer du « coût du travail » en France

Le Haut conseil souligne qu'en matière de financement de la protection sociale le débat s'est aujourd'hui « déplacé sur la part que prend le coût du travail et en son sein, les cotisations sociales à la charge des employeurs, aux problèmes de compétitivité que connaît l'économie française, notamment dans les secteurs industriels ». S'il rappelle qu'il « n'a pas mission d'analyser l'ensemble des problèmes liés à cette situation, dans la mesure où la compétitivité-prix reflète aussi le coût de l'ensemble des consommateurs intermédiaires et des facteurs de production, y compris celui du capital et où elle ne constitue qu'une partie des enjeux de compétitivité », le Haut conseil ajoute : « il est vrai toutefois qu'une diminution de l'effort d'investissement qui pourrait survenir suite à une diminution des marges des entreprises, qu'elle provienne d'une augmentation des coûts salariaux ou de tout autre facteur, constituerait un risque pour la capacité d'innovation et d'amélioration de la qualité des produits ».

Le Haut conseil considère également que « parmi les facteurs de compétitivité "hors prix", la protection sociale peut aussi être un élément d'attractivité du territoire national.

Qu'avec de jolis mots ces choses là sont dites ! Attendons encore un peu et il y a fort à parier que ne ressurgisse le serpent de mer du problème français du « coût du travail », à la fois du fait de la fiscalité et du fait du mode de financement de la protection sociale, qui viendrait réduire les capacités des entreprises à exporter, à embaucher, à innover.



Et, à chaque fois, l'exemple allemand sert de point de comparaison et de « modèle à suivre ». Pourtant, chiffres officiels et études statistiques à l'appui, la note du HCFI n'est pas si catégorique.

Elle démontre que l'évolution des cotisations sociales à la charge des employeurs n'explique qu'une part limitée de ces évolutions divergentes du coût salarial horaire entre les deux pays. Est-il besoin de commentaires ?

## France-Allemagne : un coût du travail finalement très proche

Deux annexes à la note du HCFI ont retenu notre attention : l'annexe IV comparant les prélèvements sur les salaires entre la France et l'Allemagne et l'annexe VII proposant une comparaison européenne du coût de la main-d'œuvre sur la période 1996-2011. « En France comme en Allemagne, les cotisations sociales sur les salaires contribuent de manière importante au financement de la protection sociale. Néanmoins, la structure et l'importance des cotisations sociales sur les revenus du travail diffèrent très fortement entre la France et l'Allemagne.

Elles reflètent des niveaux de protection sociale ainsi que des choix dans le mode de financement bien distincts, le financement reposant relativement davantage sur l'impôt en Allemagne. Toutefois, la hiérarchie du poids des cotisations sociales en France et en Allemagne n'est pas univoque : plus favorable à la France au niveau des bas salaires, elle s'inverse en s'élevant dans la distribution des salaires.

Intégrer la fiscalité à cette analyse (CSG, impôt sur le revenu notamment) tend à rapprocher globalement les deux pays, dans la mesure où le financement de la protection sociale repose davantage sur l'impôt en Allemagne qu'en France.

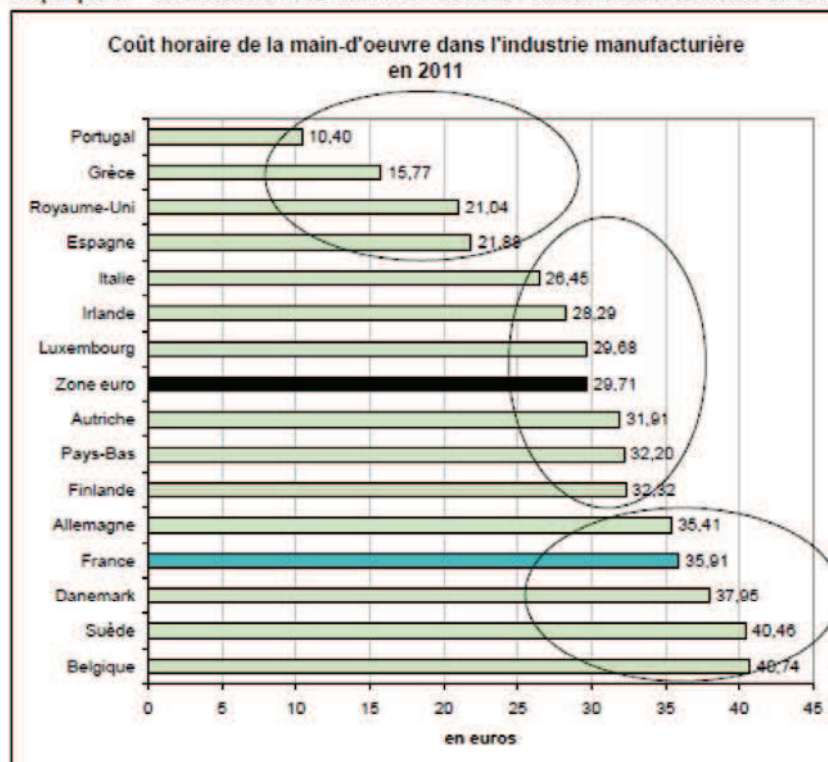
Ces différences dans les politiques de financement de la protection sociale ne permettent toutefois d'expliquer qu'une part réduite de l'écart d'évolution du coût salarial horaire entre les deux pays, l'essentiel de cet écart incombant au fort ralentissement des salaires bruts observé outre-Rhin suite à la réunification. »

Les études de l'INSEE et de la DARES montrent que les charges supportées par les employeurs comptaient pour environ un tiers (dont 28,7% pour les cotisations) dans la structure du coût salarial observée en 2011, et que cette part est un peu plus élevée dans l'industrie, qui bénéficie moins des allègements bas salaires.

Les comparaisons internationales montrent à cet égard que le financement de la protection sociale mobilise davantage les cotisations employeurs en France que dans les autres pays européens et notamment en Allemagne (où il recourt davantage aux cotisations des salariés et des inactifs), même si la progressivité des prélèvements les rendent désormais inférieures dans la zone des bas salaires.

Au final, la France se situe parmi les pays à coût horaire du travail relativement élevé dans l'industrie manufacturière (cf. graphique 17), derrière la Belgique, la Suède et le Danemark, et à un niveau devenu juste supérieur à celui de l'Allemagne.

Graphique 17 – Coût horaire de la main d'œuvre dans l'industrie manufacturière en 2011



Source : Eurostat, enquêtes sur coût de la main d'œuvre ; actualisation Insee.

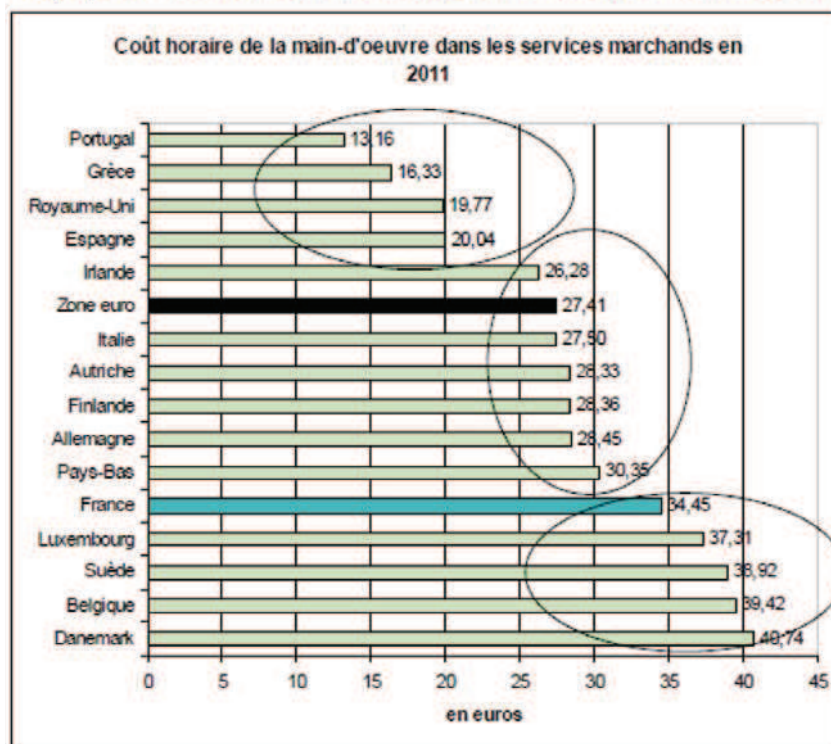


La situation est un peu différente dans les services marchands où l'écart entre les coûts salariaux en France et en Allemagne est plus important (34,5 € en 2011, contre 28,5 €, cf. graphique 18).

Cependant, l'étude de l'INSEE jointe en annexe VII à la présente note conclut à l'absence de lien statistiquement significatif entre le taux de cotisations sociales patronales et le niveau du coût horaire au sein des pays de l'ex-UE à 15. Dans certains des pays où les cotisations sociales à la charge des employeurs représentent une part plus faible qu'en France (Allemagne, Danemark, Pays-Bas, notamment), les salaires horaires bruts sont en effet souvent plus élevés.

De plus, avec les précautions que nécessite l'utilisation de cette notion, le « coin fiscal-social » apparaît peu différent en France et en Allemagne, avec toutefois des écarts selon la position dans l'échelle des rémunérations. Le « coin fiscal-social » ne couvre pas seulement les charges directes des employeurs, mais représente la différence entre le coût salarial total pour l'employeur et la rémunération nette du salarié après prélèvements sociaux et impôts directs. Il permet de comparer l'incidence des modes de financement de la protection sociale sur la rémunération nette des personnes occupant un emploi, mais il s'agit d'une notion qui prend davantage son sens à long terme.

Graphique 18 – Coût horaire de la main d'œuvre dans les services marchands en 2011



Source : Eurostat, enquêtes sur coût de la main d'œuvre ; actualisation Insee.

En ce qui concerne son évolution, le coût horaire du travail en France a connu entre 1996 et 2011 une croissance proche de la médiane européenne dans l'industrie et inférieure dans les services marchands.

En revanche, c'est par rapport à l'Allemagne que l'évolution des coûts salariaux horaires a été plus forte en France au cours des quinze dernières années (cf. graphique 19) : ces coûts ont progressé de 58% en France entre 1996 et la mi-2012, contre 25% en Allemagne au cours de la même période, et ne sont plus désormais dans l'industrie manufacturière inférieurs comme en début de période à ceux de l'industrie allemande.

A cet égard, l'Allemagne a suivi une évolution atypique en Europe, notamment entre 2003 et 2007, en recourant de façon prépondérante à la modération salariale pour continger la progression du coût de sa main d'œuvre, dont une reprise a d'ailleurs été amorcée par la suite.







## Le rapport du HCFi en bref (chiffres 2010)

- ◆ Le système de protection sociale a redistribué 32 % de la richesse nationale, son niveau historiquement le plus élevé : il n'était que de 14,3 % en 1959.
- ◆ Près des quatre cinquièmes des prestations de protection sociale sont consacrées aux risques vieillesse-survie (278,5 milliards d'euros de dépenses) et santé (231,1 milliards d'euros). Les autres risques représentent une part beaucoup plus faible des dépenses : 9 % pour le risque maternité-famille, 7 % pour le risque emploi ; de l'ordre de 2,5 % pour chacun des risques logement et exclusion sociale.
- ◆ 80 % des dépenses de protection sociale sont financées par des régimes obligatoires d'assurances sociales : régimes de base de Sécurité sociale, régimes complémentaires, régime d'assurance chômage. Le seul régime général de la Sécurité sociale représente plus de la moitié des prestations de ces régimes.
- ◆ Les dépenses de protection sociale sont issues à 90 % de fonds publics.
- ◆ 633 milliards d'euros de ressources ont été affectés au financement de la protection sociale qui repose largement sur les revenus d'activité.

- ◆ Les cotisations sociales constituent 56 % des ressources totales de la protection sociale (354 milliards d'euros) : les cotisations des employeurs représentent 63 % de cette masse, celles des salariés 29 %, tandis que celles des non salariés et des titulaires de revenus de remplacement sont plus faibles (respectivement 7 % et 0,5 %).
  - ◆ La CSG constitue le second poste de ressources (13 % du total). A noter qu'en 2011, la CSG sur les revenus du travail représentait 70 % du produit total de cette contribution, dont 60 % sur les seuls salaires.
  - ◆ La troisième catégorie des ressources des régimes de protection sociale (10,6 % des ressources) est quant à elle composée des impôts et taxes autres que la CSG. En 2010, les impôts et taxes affectés à la Sécurité sociale représentaient 38 % du total des impôts et taxes autres que la CSG perçus par les régimes de protection sociale. Les 62 % restants sont constitués de recettes diverses, dont certaines sont affectées de longue date à la Sécurité sociale : les droits prélevés sur les alcools et la contribution sociale de solidarité des sociétés constituent les plus importantes de ces recettes
- ⇒ État des lieux du financement de la protection sociale en France (Note et annexes du HCFi)  
[http://www.securite-sociale.fr/Etat-des-lieux-du-financement-de-la-protection-sociale-en-France-Note-et-annexes-du-HCFi?var\\_mode=calcul](http://www.securite-sociale.fr/Etat-des-lieux-du-financement-de-la-protection-sociale-en-France-Note-et-annexes-du-HCFi?var_mode=calcul)



## ■ BIEN PRÉPARER SA RETRAITE SUR INTERNET ET SUR SMARTPHONE

A quel âge pourrai-je partir à la retraite ? A combien s'élèvera ma pension ? Comment régulariser ma carrière ? Quand faire liquider ma pension ? Autant de questions et tant d'autres auxquelles répondent de nombreux sites Internet.

**Le site du GIP Info retraite : des informations complètes sur la retraite de base et sur la retraite complémentaire**

Des fiches pratiques et des brochures à télécharger mais aussi un accès direct sur les sites Internet de tous les régimes de retraite.

⇒ Le GIP info retraite :  
[http://www.info-retraite.fr/index.php?id=contacts\\_orga](http://www.info-retraite.fr/index.php?id=contacts_orga)



**Le site de la Caisse nationale d'assurance vieillesse : toutes les démarches en ligne**

Après une inscription préalable dans l'espace personnalisé, il est possible de :

- ◆ calculer l'âge de départ à la retraite ?
- ◆ obtenir le relevé de situation individuelle,
- ◆ demander la régularisation en ligne si le relevé comporte des périodes non renseignées,
- ◆ demander la liquidation de la pension de retraite
- ◆ poser des questions en ligne, la réponse intervenant sous 2 à 3 jours.
- ◆ Calculer, à partir de 54 ans, le montant de la future retraite et de faire des simulations de rachat de trimestres le cas échéant.

Outre de nombreux conseils pratiques et des renseignements détaillés sur la retraite de base, le site de l'assurance retraite propose également des informations très détaillées et ciblées « au cas par cas » pour les pensionnés et les futurs pensionnés. Les retraités peuvent notamment y consulter leurs trois derniers avis de paiement et disposeront prochainement d'une année d'historique.

⇒ L'assurance retraite du régime général :  
<https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Salaries?packedargs=null>

**La page Facebook de l'assurance retraite :**

- ✓ une page avant tout destinée aux actifs, pour les informer sur leurs droits et démarches ;
- ✓ des contenus adaptés : quiz, vidéos, reportages photos...
- ✓ de l'interactivité : possibilité de poser des questions et de réagir aux publications ; l'organisation de tchats.

⇒ La page Facebook de l'assurance retraite :  
<http://fr-fr.facebook.com/lassuranceretraite>



**Smartphones :  
l'application « Retraite Sécu »**

■ Des infos pratiques sur l'Assurance retraite :

- l'actualité nationale et régionale ;
- un repérage des points d'accueil par géolocalisation ;
- un accès direct au 39 60.

■ Des infos sur les droits et les démarches :

- des informations sur la législation retraite et notamment sur la réforme ;
- le calendrier des paiements des retraites ;
- un quiz sur la retraite ;
- une base questions-réponses ;
- des infos pratiques sur la politique sociale de prévention.

En plus : une calculette vous permet d'estimer votre âge de départ à la retraite à partir de votre date de naissance

⇒ Télécharger gratuitement l'application Retraite Sécu



La version pour iPhone

La version pour Android

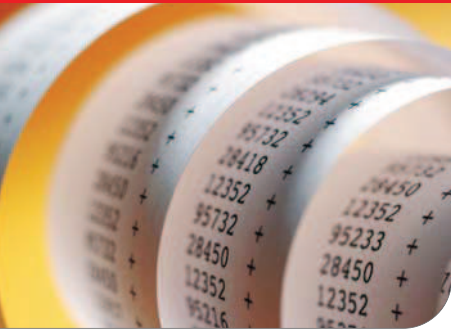


**Evaluation du montant de la retraite avant 54 ans : le site « Ma retraite en ligne »**

Les salariés en activité peuvent estimer le montant de leur future retraite : âge de départ à la retraite à taux plein, montant de la pension évalué selon plusieurs hypothèses d'évolution des revenus et incidence sur la pension d'un départ avant ou après l'âge requis.

⇒ Ma retraite en ligne : [www.marel.fr](http://www.marel.fr)





# RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Ces cotisations sont obligatoires depuis la Loi n°72-1223 du 29 décembre 1972 portant généralisation de la retraite complémentaire au profit des salariés et anciens salariés relevant de l'assurance vieillesse de la Sécurité sociale (codifiée à l'article L921-1 CSS et suivants).

## ■ QUI PAIE QUOI ?

Entre le salaire brut et le salaire net perçu, il y a une marge...

Une part des cotisations prélevées sur les salaires financent les pensions des retraités d'aujourd'hui. C'est l'application du principe de la répartition, le seul à garantir la solidarité entre les générations et les professions. En somme concrètement, chaque salarié du secteur privé<sup>1</sup> abonde le système par ses cotisations, et les patrons aussi, mais qui paie quoi exactement ?

## Qui cotise ?

- ▶ À l'Arrco : tous les salariés non-cadres et cadres du secteur privé cotisent à une caisse de retraite complémentaire relevant du régime Arrco. Et cela, quelles que soient leur fonction, la nature et la durée de leur contrat de travail.
- ▶ À l'Agirc : les salariés cadres cotisent également à une caisse de retraite complémentaire relevant du régime Agirc.

## Quelles cotisations ?

Deux éléments entrent en jeu pour le calcul des cotisations :

- ▶ L'assiette de cotisation c'est-à-dire la part de salaire soumis à cotisation. Elle correspond à la totalité ou la partie du salaire brut soumise à cotisation de retraite complémentaire. Elle se réfère au plafond de la Sécurité sociale. Elle diffère selon que l'on est salarié non-cadre ou cadre.
- ▶ Le taux de cotisation, part patronale et part salariale. Il correspond au pourcentage appliqué sur l'assiette de cotisation. Il est réparti entre le salarié et l'employeur et il diffère selon le régime de retraite.

Les modalités de répartition des cotisations sont les suivantes : La répartition des cotisations Arrco et Agirc entre le salarié et l'employeur est réglementée, mais un accord collectif peut modifier cette répartition dans un sens plus favorable aux salariés.

Hors accord collectif prévoyant une répartition plus favorable, la répartition réglementaire se fait comme suit :

<sup>1</sup> Le secteur privé dont il est question recouvre l'ensemble des salariés relevant du régime général et de la Mutualité Sociale agricole

### Calcul des cotisations

	T1 PSS	T2 1 à 3 PSS	TB 1 à 4 PSS	TC 4 à 8 PSS
<b>Salariés ne relevant pas de l'Agirc</b>	ARRCO : 6%* appelé à 125% → 7,50%	ARRCO : 16% appelé à 125% → 20%		
	AGFF: 2%	AGFF: 2,20%		
<b>Salariés relevant de l'Agirc</b> Art. 4 Art. 4bis Art. 36 VRP - annexe IV	ARRCO: 6%* appelé à 125% → 7,50%		AGIRC : 16,24% appelé à 125% → 20,30% CET 0,35% GMP 120 points	AGIRC : 16,24% appelé à 125% → 20,30% + CET 0,35%
	AGIRC : CET 0,35% GMP 120 points		AGFF : 2,20%	
	AGFF : 2%		APEC : 0,06%	

\* Sauf taux conventionnel supérieur  
PSS = Plafond de la Sécurité Sociale (3 086 € par mois en 2013)



### Répartition des cotisations employeur/salarié

Organisme	Arrco	Agirc	AGFF	Assurance, mutuelle, IP	APEC
<b>Cotisations</b>					
effectives T1 : 7,5% T2 : 20% TB et C : 20,30%	60/40	62,07/ 37,93 TC libre jusqu'à 20 %			
GMP Coût de 120 points/an		Comme la TB			
CET 0,35% T1, B et C		Comme la TB			
AGFF 2% sur T1			60/40 1,20% et 0,80% 59,09/40,91 1,30% et 0,90%		
1,50 % T1 décès Art. 4 et 4bis et VRP annexe IV				100/0	
APEC 0,06% Art. 4 et 4bis					60/40 0,036% et 0,024%

## ■ L'IMPACT DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL SUR LES DROITS À RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Pour calculer les cotisations et les points de retraite d'un salarié à temps partiel, les caisses Arrco et Agirc déterminent une assiette de cotisation qui tient compte du rapport entre le salaire perçu pour un travail à temps partiel et celui qui aurait été touché pour un même travail à temps complet.



Cependant, il est possible de « cotiser plus », autrement dit de cotiser sur un temps plein alors même que le salarié exerce un temps partiel.



La loi n° 2003-775 du 21 août 2003 portant réforme des retraites a étendu la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse au niveau de la rémunération équivalente au temps plein (article 35 modifiant l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale).

Les décrets n° 2005-1351 et n° 2005-1352 du 31 octobre 2005 (J.O. du 3 novembre 2005) déterminent les conditions d'application du dispositif.

Réservé à l'origine aux salariés occupant un emploi exclusif à temps plein passant à temps partiel, l'option est désormais offerte :

- ▶ à l'ensemble des salariés travaillant à temps partiel,
- ▶ aux salariés cumulant plusieurs emplois à temps partiel,
- ▶ aux salariés dont la rémunération n'est pas établie selon un nombre d'heures travaillées (VRP, travailleurs à domicile...).

La décision de cotiser sur un salaire temps plein n'a pas de caractère collectif, elle doit résulter de l'accord du salarié et de l'employeur et figurer dans le contrat de travail (ou un avenant). Le versement des cotisations de retraite complémentaire sur un salaire temps plein est lié à la levée de l'option auprès du régime de base dans le cadre de l'article L. 241-3-1 du code de la Sécurité sociale. Le salarié à temps partiel obtient ainsi un nombre de points identique à celui qu'il aurait eu pour ce même travail à temps complet.

Le salarié cotise donc comme s'il était à temps plein, avec une répartition des cotisations en principe de 40/60 mais peut négocier avec son employeur une répartition plus avantageuse. Autrement dit, les cotisations patronales et salariales correspondant au différentiel entre le montant des cotisations calculées sur la base d'un temps plein et celles calculées sur la base du temps partiel, peuvent être prises en charge par l'employeur.

## ■ LES SÉMINAIRES DES ADMINISTRATEURS AGIRC-ARRCO POUR 2013

Les administrateurs des Institutions Agirc et Arrco peuvent assister à des séminaires de formation tout au long de l'année 2013. Ils peuvent s'inscrire via leurs Institutions respectives auprès du Gie Agirc-Arrco.

Pour plus d'informations, il est possible de contacter Nadine VAN KLAVEREN au Gie Agirc-Arrco par mail : [nvanklaveren@agirc-arrco.fr](mailto:nvanklaveren@agirc-arrco.fr).

Thème	Session 1	Session 2
Formation initiale des administrateurs Agirc	17 et 18 septembre 2013	
Formation initiale des administrateurs Arrco	27 et 28 mars 2013	
Action sociale Agirc et Arrco : enjeux et orientations prioritaires	19 mars 2013	24 octobre 2013
La gestion financière et les mécanismes de compensation	15 janvier 2013	12 septembre 2013
Informatique : activités d'une institution et enjeux stratégiques	25 janvier et 1 <sup>er</sup> février 2013	5 avril et 12 avril 2013
Les outils de pilotage et la qualité de gestion	11 juin 2013	17 octobre 2013
La retraite complémentaire et les enjeux européens	19 février 2013	10 octobre 2013







# PREVOYANCE

## ■ RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU CTIP : UNE MISE AU POINT DES ADMINISTRATEURS FO

Le 18 octobre 2012, lors du Conseil d'administration du CTIP (Centre Technique des Institutions de Prévoyance) les administrateurs Force Ouvrière, dûment mandatés par la Confédération, ont jugé indispensable de procéder à une mise au point quand aux règles de fonctionnement du CTIP. Dans leur déclaration, ils réaffirmaient les règles de fonctionnement internes ainsi que la notion de mandat effectif du Conseil d'administration vis-à-vis de la présidence et de l'administration du CTIP.

La délégation a insisté sur l'exigence du respect de la notion du mandat, seul élément déclencheur de l'action du Président et des services techniques. Ce sont ces mêmes règles qui doivent prévaloir dans toutes les Institutions de prévoyance et les Unions où nous siégeons.

Rappelons que les missions du CTIP sont :

- ▶ d'agir dans l'intérêt des entreprises et des salariés dans le domaine de la prévoyance collective.
- ▶ de représenter les Institutions de prévoyance auprès des pouvoirs publics nationaux et européens.
- ▶ de favoriser le développement des Institutions en préservant leur vocation sociale et la spécificité de leur gestion.

### La déclaration de la délégation Force Ouvrière

« A l'occasion des échanges relatifs aux positions à prendre à l'Unocam quant à la négociation conventionnelle avec les médecins, nous avons constaté certaines difficultés de fonctionnement. Certes celles-ci ne sont pas forcément le fait du CTIP car obliger notre centre à se déterminer en quelques heures, voire quelques minutes, relève pour le moins d'un manque de considération de la part des autres composantes de l'Unocam.

Au-delà de cet épisode, la Confédération Force Ouvrière souhaite que la gouvernance du CTIP revienne aux fondamentaux dans son fonctionnement, aidée en cela par l'ANI de février 2012. Notre démarche s'inscrit également dans l'obligation qui est celle de notre Centre de respecter lui-même les recommandations que nous véhiculons par ailleurs vers les Institutions.

En premier lieu, la seule instance politique délibérante est le Conseil d'Administration dont le bureau prépare les délibérations le plus en amont possible, sans qu'il puisse en aucune façon s'y substituer ni les présumer.

Cela implique que la notion d'urgence soit effectivement réservée à des situations exceptionnelles et en ce sens non répétitives et induit sans doute un accroissement du nombre de Conseils. Les groupes de travail seront d'autant plus utiles dans l'aide à la prise de décisions que les documents préparatoires seront envoyés tôt et, dans tous les cas, au moins une semaine avant la discussion. Leur mission est d'éclairer le Conseil et non de présumer de ses décisions.

Par ailleurs, il est important que la communication politique, particulièrement vers l'extérieur, soit faite par la Présidence, directement mandatée par le Conseil d'Administration. Les publications du CTIP sont de la responsabilité du dit Conseil. En ce sens, les administrateurs doivent avoir la connaissance préalable des communications techniques (études,...) et le Conseil doit avoir validé les communications plus politiques (rapport d'activité, études financières...).

Nous portons tous un mandat politique au titre de nos organisations respectives. A ce titre chaque administrateur doit disposer personnellement de l'ensemble des documents mis en circulation, dans le respect des clauses de confidentialité qui lui sont opposables.

Les comptes rendus de réunion sont des procès-verbaux et non des relevés de décision et chacun doit donc y retrouver les positions qu'il a pu prendre au nom de son organisation. Ils doivent en conséquence être adressés avec célérité aux administrateurs.

Le respect de ces quelques règles nous semble de nature à garantir la poursuite du développement de notre Centre au service de nos Institutions.

Enfin, et pour en revenir à l'Unocam il nous semble pertinent d'engager une réflexion sur sa gouvernance. Mandatés par notre Confédération en ce sens, nous sommes en mesure de demander une entrevue à Madame la Ministre à ce sujet. »







# MUTUALITÉ

## ■ SIGNATURE DE L'ACCORD SUR LES DÉPASSEMENTS D'HONORAIRES

Depuis 32 ans, les dépassements d'honoraires ne cessent de croître, ce qui entraîne un réel problème d'accès aux soins en France. FORCE OUVRIERE et bien d'autres, ont dénoncé vigoureusement cette pratique et encouragé à la maîtrise des dépassements d'honoraires du secteur 2. Pour preuve, le 22 mars dernier, FO avait exprimé son désaccord avec les textes réglementaires publiés sur le renforcement de l'option de coordination (secteur optionnel) et avait appelé le gouvernement à engager une action résolue contre les dépassements d'honoraires. Jeudi 22 octobre 2012, après des négociations houleuses, l'assurance maladie, les complémentaires-santé et trois syndicats de médecins ont officiellement signé l'accord sur les dépassements d'honoraires. Il a fait l'objet d'un arrêté d'approbation du 29 novembre 2012 paru au journal officiel du 7 décembre.

### Désormais à quoi doit-on s'attendre ?

Cet accord constitue clairement un premier pas vers une maîtrise des restes à charges devenus exorbitants et exponentiels. Pour se faire, l'accord prévoit plusieurs mesures ayant un impact sur la pratique des tarifs opposables, la diminution des dépassements et leur prise en charge par les complémentaires-santé :

- ▶ **La création d'un contrat d'accès aux soins pour les médecins du secteur 2** : chaque médecin pratiquant actuellement des dépassements d'honoraires raisonnables (100% maximum) pourra conclure un contrat d'accès aux soins. Il s'engagera individuellement pour 3 ans à geler ses dépassements en contrepartie d'un meilleur remboursement de ses patients par la Sécurité sociale. La diminution des dépassements se fera à due proportion des revalorisations tarifaires à venir. Afin d'inciter les médecins à conclure ce contrat, la mise en œuvre de l'accord est conditionnée au fait que plus de 33 % des médecins y adhèrent afin que l'offre médicale à dépassement maîtrisé soit suffisamment importante au sein du secteur 2.
- ▶ **La mise en œuvre de nouveaux modes de rémunération et la revalorisation tarifaire du secteur 1** : une revalorisation des tarifs est prévue pour les médecins du secteur 1 et les médecins du secteur 2 ayant adhéré au contrat d'accès aux soins. Cette revalorisation est estimée à 550 millions d'euros sur 3 ans par l'intervention du régime obligatoire et du régime complémentaire, les organismes complémentaires abondant à hauteur de 150 millions d'euros à eux seuls.

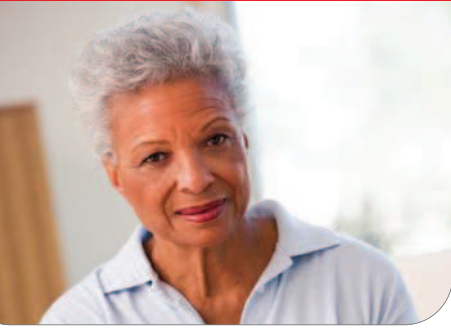
- ▶ **La volonté explicite de sanctionner les abus de dépassements d'honoraires** : cette novation mérite d'être soulignée. Désormais, un tarif sera jugé excessif dès qu'il dépassera 150 % du tarif opposable. Le repérage de ce seul tarif ne suffira pas à qualifier une pratique abusive : certains éléments seront pris en compte pour pondérer ce seuil tels que la fréquence des actes, le lieu d'implantation ou encore le volume global d'activité.

FO note donc que cet accord n'entraîne pas l'arrêt total des dépassements d'honoraires, inenvisageable de façon drastique après plus de 30 ans de pratique toujours plus abusive, mais retient tout de même que l'accord établit un premier coup d'arrêt de ces pratiques. FO sera particulièrement vigilante quant à l'application de ce coup d'arrêt et interpellera si nécessaire de nouveau les pouvoirs publics notamment pour aller toujours plus loin dans la recherche du « zéro renoncement au soin ».

S'agissant de la mise en place des dispositions de l'accord, l'accès au contrat d'accès aux soins par les médecins de secteur 2 et par les anciens chefs de clinique « bloqués » en secteur 1, fera l'objet d'une information auprès des médecins dès janvier 2013. Par ailleurs, une lettre sera envoyée à l'ensemble des assurés sociaux pour les informer des avantages liés à ce contrat souscrit par leurs médecins. Afin de vérifier que les objectifs de l'accord sont atteints, l'accord met en place un observatoire qui définira des indicateurs de suivi fiables, notamment quant aux pratiques tarifaires.

Quant aux personnes éligibles à l'aide à la complémentaire santé (ACS), plus de 4 millions de personnes supplémentaires auront désormais la garantie de bénéficier du tarif de la Sécurité sociale lorsqu'ils consultent un médecin de secteur 2. Il est d'ailleurs intéressant de garder à l'esprit qu'en 2012, l'assurance maladie estime à 900 000 le nombre des bénéficiaires potentiels à l'ACS disposant d'une attestation de droits. Et à 1,4 million le nombre des personnes éligibles à l'ACS qui disposent déjà d'un contrat complémentaire dans un cadre collectif. Pour FO, il est primordial que l'information sur ce dispositif soit efficiente pour que le plus grand nombre puisse en bénéficier.

- ▶ Arrêté du 29 novembre 2012 portant approbation de l'avenant N°8 à la convention nationale organisant les rapports entre les médecins libéraux et l'assurance maladie. <http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do;jsessionid=?cidTexte=JORFTEXT000026733742&dateTexte=&oldAction=echJO&categorieLien=id>



## ■ QUELLE POLITIQUE DEMAIN POUR FAIRE FACE AU VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ?

Les 28 et 29 novembre 2012, près de 70 camarades étaient réunis à Paris à l'initiative de l'UCR-FO pour une formation de deux jours sur les questions liées aux CODERPA (Comités départementaux des retraités et personnes âgées). Ces deux journées ont permis, outre les aspects juridiques, d'aborder certaines questions sociales touchant la population des retraités.

Nous vivons de plus en plus vieux, grâce aux progrès de la médecine et grâce à la Sécurité sociale mais cela signifie que nos aînés et nous-mêmes connaissons sans doute une période où notre autonomie sera compromise par des problèmes de santé et où la question de l'accompagnement social et sanitaire sera posée.

Venus d'horizons divers, les différents intervenants ont apporté leur expertise sur ces thématiques vastes et complexes : Pierre MONTAGNE (Force Sud), Luc BROUSSY, chargé de mission interministériel sur le vieillissement de la population et Pascal PAVAGEAU, secrétaire confédéral en charge du secteur économique. Gilles CALVET, de la Fédération FO des personnels des services publics et des services de santé, intervenait en tant que « grand témoin » sur l'ensemble des questions où est impliquée la fédération. A noter que l'UCR travaille actuellement avec nos camarades de la fédération dans les démarches sur l'enquête en direction des EHPAD et le questionnaire qui y est associé.

Membre du bureau du Comité national des retraités et personnes âgées (CNRPA), Benoit JAYEZ a fait le point sur la situation de cette instance et sur les évolutions à attendre ou à redouter. Les CODERPA sont des structures nécessaires pour affirmer notre présence au sein du CNRPA. Selon Michèle DELAUNAY, Ministre déléguée chargée des personnes âgées et de l'autonomie : « Nous ne vieillissons plus, nous avançons en âge » ! Aussi, a-t-il mis en garde les délégués des CODERPA sur les orientations prises par Michèle DELAUNAY qui souhaite modifier le CNRPA en supprimant le « R de retraités » et en réduisant la problématique des personnes âgées à la notion de dépendance. Evoquant le projet de réforme des CODERPA, il a rappelé deux points essentiels pour FO : les CODERPA doivent rester indépendants et leur composition ne doit pas trop différer de celle du CNRPA.

- Plus d'infos sur le CNRPA  
<http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/personnes-agees-autonomie,776/instances,855/>

## Le vieillissement, une chance ou une malédiction ?

On observe une augmentation de 25% des plus de 75 ans d'ici à 2025 : en 2050, on comptera 4 fois plus de centenaires qu'aujourd'hui. La dépendance concerne 2,7% de la population des 60-79 ans et 11,2% au-delà de 82 ans. Comment financer la dépendance ? Comment la société va-t-elle traiter nos anciens ? Autant de questions auxquelles a tenté de répondre Pierre MONTAGNE, responsable de la Mutuelle Force Sud.

Qui sont les « personnes âgées » ?

- ◆ Les Séniors de 50 à 75 ans : encore en emploi ou jeunes retraités actifs.
- ◆ Les Aînés de 75 à 85 ans : santé qui se dégrade, perte d'autonomie.
- ◆ Le Grand Age de 85 à 105 ans : une nouvelle tranche de vie non financée et donc à solutionner. Pour la première fois dans l'histoire de l'humanité, l'homme acquiert 20 ans de plus : il faut définir un nouvel art de vivre pour cette tranche d'âge, créatrice d'emplois et de nouveaux métiers.

Si l'entrée en institution est de plus en plus tardive, elle est souvent décidée par l'entourage de la personne âgée :

- 6 personnes âgées sur 10 âgées de 80 ans et plus vivent à domicile,
- 25% souffrent d'une perte d'autonomie modérée et 2,5% d'une dépendance forte,
- 657 000 personnes âgées sont actuellement en établissement à l'âge d'entrée moyenne de 83,5 ans,
- 800 000 personnes seraient atteintes de la maladie d'Alzheimer en France qui touche 1 femme sur 4 et 1 homme sur 5 à partir de 85 ans.





Les différents opérateurs aujourd'hui :

- ✓ Les institutions publiques : hôpitaux, CCAS.
- ✓ Les entreprises de l'économie sociale ; associations, mutuelles, coopératives, fondations.
- ✓ Les entreprises lucratives et commerciales : SARL, SA cotées en Bourse.

Au-delà des offres d'hébergement - soit au domicile avec aide à domicile, soit en établissements médicalisés ou non - il faut développer toutes les alternatives et faire évoluer l'offre d'hébergement pour offrir le choix aux personnes âgées de plus de 85 ans. L'éloignement familial et l'éclatement des familles doivent également être pris en considération dans cette perspective.

### **Vitae Clementia : la réponse de la Mutuelle du Bien Vieillir**

Développé dans 17 EHPAD, ce concept sera étendu aux résidences services et aux services de maintien à domicile :

- ◆ Une recherche constante de liberté au quotidien : horaires libres du lever, du coucher et de la toilette et des activités du soir, horaires de repas normaux.
- ◆ Une volonté d'augmenter les plaisirs et le bien être : balnéothérapie, luminothérapie, plaisirs de la table, soins esthétiques, salon de coiffure, animations, respect de la vie sociale antérieure.
- ◆ Une politique de prévention pour retarder la dépendance : jardin d'équilibre, psychomotricité, ergothérapie, logiciels de simulation cognitive, approche non médicamenteuse, gymnastique douce.
- ◆ La place rendue à la famille jusqu'aux arrières petits-enfants : fête annuelle des petits enfants, espaces de jeux intérieurs et extérieurs, salon familial privé, espaces multimédia, menus invités, salon familial privé.
- ◆ L'importance d'un suivi médical permanent et discret : équipe de soins avec médecin coordinateur, intégration dans des réseaux de santé, e-médecine.
- ◆ La nécessité d'un management avancé avec les collaborateurs : embauches par cooptation, programme d'intégration, confiance et contrôle, rôle privilégié des IRP, questionnaire annuel de satisfaction des collaborateurs, formations régulières.
- ◆ Le développement d'un réseau social d'échanges réciproques de savoir MBV inside : accessible à l'ensemble du personnel hors hiérarchie.

► Plus d'infos sur Vitae Clementia : <http://www.mutuelle-mbv.fr/>

### **Quels moyens demain pour prendre en charge une population qui vieillit ?**

La question a été abordée lors de la rencontre de l'UCR-FO avec Michèle DELAUNAY. La Ministre n'est pas sur la ligne d'une prise en charge de la dépendance par la Sécurité sociale mais par les départements, ce qui entraîne une inégalité de traitement selon que la personne âgée réside dans un département plus ou moins riche.

Comme en témoigne Gilles CALVET, le vrai problème, en France, pour prendre en charge les personnes âgées dépendantes est très lié au vieillissement des parcs d'établissements construits en moyenne il y a plus de 30 ans. Il faut améliorer le cadre de vie des établissements mais les budgets sont insuffisants et ce n'est pas le PLFSS 2013 qui va changer la donne ! Les délégués des CODERPA doivent être vigilants sur les critères de qualité dans les établissements. Aujourd'hui, dans les établissements publics, le personnel est insuffisant pour prendre en charge correctement les personnes très dépendantes : 6 salariés pour 10 résidents tous postes confondus. FO revendique un ratio de 8 pour 10 pour accueillir et traiter convenablement les personnes âgées.

Par le biais des appels à projet nationaux pour la création des EHPAD, il existe une concurrence rude entre les opérateurs publics et privés. Il semblerait qu'on oriente les EHPAD vers la prise en charge des personnes âgées les plus dépendantes (GIR 1 à 3) avec une prise en charge purement médicale.

Les GIR 4 à 6 seraient orientés vers des résidences service, de l'immobilier « pur et dur » très éloigné de la prise en charge sociale et médico-sociale. L'absence des représentants des « financeurs » lors des réunions des conseils d'administration des EHPAD en est la preuve. Leur présence leur permettrait pourtant de prendre la mesure de la réalité des établissements : la lecture d'un bilan comptable ne suffit pas.

### **Acte III de décentralisation : un avenir incertain pour les CODERPA**

Pascal PAVAGEAU, secrétaire confédéral en charge du secteur économique a fait le point sur l'acte III de la décentralisation que vient de présenter le Gouvernement et qui maintient la logique de la réforme territoriale. Au sein des CODERPA, nos délégués auront à connaître et à subir les conséquences de la régionalisation sur leur activité : si les Conseils généraux disparaissent, les CODERPA disparaîtront aussi. Le maintien du département n'est pas une position dogmatique, ni archaïque de FO : si, demain, les politiques sont régionales, on aura une inégalité territoriale générale et permanente.

Avec l'acte III de décentralisation, demain, la moindre politique publique ne sera plus suivie au niveau national : dans les CODERPA, il n'y aura qu'une politique locale, sans référentiel national. L'Etat se désengagera totalement : il va transférer les compétences à « qui en veut » mais ne transférera pas les personnels et les budgets qui vont avec. L'Association des régions de France demande à lever l'impôt local et à devenir le maître d'ouvrage unique de la politique régionale : l'unicité républicaine ne sera plus assurée.

Cette réforme touchera aussi la Sécurité sociale, et la protection sociale collective : 90% de l'aide à domicile est financée par les



Conseils généraux par le biais de l'aide personnalisée à l'autonomie (APA) : aujourd'hui, l'Etat n'abonde pas l'APA. Si l'Etat se désengage sans donner les moyens, les départements « prendront la main » et cela entraînera une inégalité de droit et de traitement. Où est la République ? Nos délégués dans les CODERPA doivent porter le message sur l'APA pour qu'il y ait, à minima, une péréquation nationale au niveau de la Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie.

## Bientôt une réforme des CODERPA ?

Un groupe de travail entre l'Assemblée des Départements de France (ADF) et le Comité National des Retraités et des Personnes Agées (CNRPA) planche actuellement sur la réorganisation des CODERPA. Conseiller Général du Val d'Oise et Président du CODERPA 95, son principal animateur, Luc BROUSSY a présenté les grandes lignes du protocole d'accord en cours de discussions entre l'ADF d'une part et, d'autre part, les associations représentatives des personnes âgées et les syndicats de retraités dont l'UCR-FO. Selon Luc BROUSSY, « la décentralisation ne génère pas d'inégalités départementales si la loi protège un minimum en donnant un cadre national avec des possibilités d'adaptation aux réalités locales. Les CODERPA doivent être co-constructeurs des politiques publiques. » Ainsi, il espère que la réforme des CODERPA servira de levier à celle du CNRPA.

### Les constats du groupe de travail :

- ✓ Les CODERPA sont des instruments utiles mais sous exploités, leur champ d'action doit s'élargir.
- ✓ Les CODERPA ne sont consultés que sur les aspects médico-sociaux. Or, tous les retraités ne sont pas concernés par la perte d'autonomie.
- ✓ Un décret devrait élargir le champ d'action des CODERPA (exemple = transports, culture, économie numérique).
- ✓ Quelles modalités de saisine des CODERPA ? Il faut aller au-delà de la consultation « de façade » et instituer un droit automatique d'auto-saisine des sujets abordés par le Conseil Général.
- ✓ La composition des CODERPA n'est pas homogène d'un département à l'autre.
- ✓ Il n'y a pas de décret spécifique à l'organisation des CODERPA. Elle est calquée sur le décret organisant le CNRPA : 16 organisations nationales y sont représentées. Si elles n'existent pas localement, il n'y aura plus de représentation fictive. En revanche, les associations « non affiliées » pourront être représentées localement, mais aucune candidature ne sera imposée.



### Le projet de réforme des CODERPA repose sur :

- ▶ Un protocole d'accord qui sera diffusé prochainement par l'UCR-FO auprès de ses délégués.
- ▶ Une proposition de décret sur la composition et les missions du CODERPA pour qu'il y ait un socle commun partout en France. Ce texte prévoira également les moyens d'information et de communication ainsi que la formation des membres des CODERPA. Cette formation serait assurée par les Conseils Généraux sur la base de supports réalisés par l'ADF.

Dans ses grandes lignes, beaucoup de choses peuvent rencontrer notre approbation : renforcement du CODERPA, obligation de consultation voire auto-saisine, implication dans le schéma gérontologique. Sur le plan organisationnel, Luc BROUSSY préconise de simplifier en ramenant les CODERPA à deux collèges. Le 1<sup>er</sup> collège (retraités, associations) aurait toutes les attributions de représentativité. Pour l'organisation des CODERPA (la gouvernance...), il serait envisagé un socle commun (compétences, composition...) avec des possibilités locales d'adaptation. Il y a effectivement des niveaux d'appréciation assez différents quant à l'autonomie dont devraient disposer les CODERPA.

Les CODERPA rencontrent de nombreuses difficultés dans leur fonctionnement ordinaire. Si certains conseils généraux mènent une politique active envers les retraités et font vivre les comités, trop ne s'en préoccupent pas parce qu'ils n'en n'ont pas les moyens ou pas l'intérêt. La loi de 2004 a coupé le lien entre CNRPA et CODERPA, ce que le premier a essayé de compenser en créant des commissions régionales pendant qu'au niveau local, des associations se créaient en regroupant plusieurs CODERPA (PACA, Nord - Pas de Calais). Pour FORCE OUVRIERE, il est primordial que les CODERPA restent des organes consultatifs, qui soient entendus et qui aient des moyens de fonctionnement, mais sans pour autant tomber dans le «co-décisionnel».

### ▶ Plus d'infos sur les CODERPA

<http://www.social-sante.gouv.fr/espaces,770/personnes-agees-autonomie,776/instances,855/cnrpa-comite-national-des,761/les-coderpa,9738.html>

## Elargir le débat sur l'adaptation de la société au vieillissement

Président du Groupe de travail de l'association des départements de France sur les CODERPA, Luc BROUSSY est également chargé de mission interministériel sur le vieillissement de la population.

Il nous a fait part de ses travaux qui devraient aboutir en 2013 à un projet de loi sur « l'avancée en âge ». Sur la problématique de la dépendance, tout le travail d'expertise a déjà été fait : quatre rapports ont été rendus mais il manque la décision politique.

Selon lui, il convient d'élargir le débat sur l'adaptation de la société au vieillissement à l'ensemble des retraités, autour des thématiques suivantes :

### Le logement.

- Adapter les logements : 75% des retraités sont propriétaires de leur logement.
- Raccourcir les délais de travaux.
- Mettre en place un système d'avance de frais généralisés et une tarification acceptable.
- Etablir un diagnostic habitat et mobilité pour les retraités dès 70-75ans pour développer les gérontechnologies sans attendre la perte d'autonomie.

### Le quartier

- Privilégier le maintien du lien social.

### La ville

- Transports, mobilité, accessibilité, mobilier urbain.

### L'aménagement du territoire

Les politiques publiques doivent s'adapter au vieillissement de la population, source de création d'emplois, et d'opportunités (tourisme, grande distribution, portage à domicile).

### L'évolution des droits

Crédit bancaire, assurances, permis de conduire, droit des femmes obligation alimentaire.

## Senior-Santé : une offre mutualiste militante

Enfin, nous avons eu la primeur de la présentation par Dominique LOUISSON et Sophie LEPAGE, de l'AG2R, de la proposition mutualiste « Senior-Santé ». La démutualisation est un phénomène important chez les retraités, dû au renchérissement des cotisations des mutuelles et à la modicité des ressources des travailleurs retraités. Dans plusieurs départements, des camarades des UDR ont déjà passé des accords avec des mutuelles locales, signe que le besoin existe et se développe.

Résultat d'un accord entre l'UCR-FO et l'AG2R, cette « mutuelle-secours » va permettre aux retraités non couverts par une complémentaire santé d'accéder à une couverture de qualité à des tarifs convenables. Cette couverture leur permettra d'accéder à des garanties, sans considération d'âge ou d'état de santé afin de poursuivre un objectif de solidarité et un principe

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

**Santé-FO**

Contrat frais de santé  
des adhérents FO

Avec FO, profitez d'une protection  
maximale avec des prestations  
et des services sur mesure

www.sante-fo.fr

FO  
AGER LA MONDIALE  
AG2R

d'égalité de traitement avec les contrats de grands Groupes, 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 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 accèderont, par ailleurs, à des services tels que des actions de prévention santé, l'accès au tiers payant qui leur dispense d'avancer de l'argent pour certaines prestations, de remboursements express et de services en ligne et de multiples services pour suivre et prendre soin de leur santé et de celle de leur proches.

L'UCR-FO adressera des informations complètes très prochainement à ses Instances et à ses délégués.

- Plus d'infos sur la mutuelle Santé FO Senior : <http://www.sante-fo.fr>



## L'AGENDA

### ■ L'AGENDA DU 1<sup>ER</sup> TRIMESTRE 2013

Date	Organisme	Réunion
15 janvier	CNAV	Conseil d'administration
22 janvier	COR	Examen et adoption du rapport du COR sur un état des lieux du système de retraite
24 janvier	ARRCO	Bureau
06 février	CNAV	Conseil d'administration
07 février	AGIRC	Commission administrative
26 février	AGIRC	Commission sociale
26 février	ARRCO	Commission de coordination de l'action sociale
26 février	COR	Séance plénière
27 février	AGIRC	Commission financière
27 février	ARRCO	Bureau
27 février	ARRCO	Commission financière
06 mars	ARRCO	Conseil d'administration
06 mars	CNAV	Conseil d'administration
07 mars	AGIRC	Bureau
07 mars	AGIRC	Conseil d'administration
26 mars	COR	Séance plénière







## LES BONNES FEUILLES

### ■ LU POUR VOUS

#### La réforme des retraites : un « Que sais-je ? » incontournable en version actualisée

Comme partout en Europe depuis vingt ans, les réformes des retraites se succèdent en France. Longtemps absentes des débats français, les références aux cas étrangers deviennent courantes. Comment situer la France par rapport à ses voisins ? Que font précisément les autres en matière de retraite ? L'analyse des réformes menées ailleurs peut-elle fournir des pistes et des leçons pour les réformes françaises ? En dressant un tableau clair des différents systèmes de retraites et des contenus des réformes, cet ouvrage expose la convergence de tous vers un nouveau modèle de retraite, moins redistributif, moins généreux et qui donne une part croissante aux retraites privées financées par capitalisation. Il annonce les enjeux à venir en matière de retraite : la montée des inégalités entre générations et entre retraités, les difficultés à travailler réellement assez longtemps pour bénéficier d'une retraite à taux plein, la nécessaire régulation des fonds de pension. L'auteur, Bruno Palier, est directeur de recherche du CNRS au Centre d'études européennes de Sciences Po.

- ▶ Que sais-je ? La réforme des retraites - PUF - 128 pages  
[http://www.puf.com/Que\\_sais-je:La\\_r%C3%A9forme\\_des\\_retraites](http://www.puf.com/Que_sais-je:La_r%C3%A9forme_des_retraites)

#### Retraites : quelle nouvelle réforme ?

Le président François Hollande a rétabli le droit de partir à la retraite à 60 ans, pour ceux qui ont commencé à travailler tôt et qui ont toutes leurs annuités, et s'est engagé à réformer globalement les retraites. Un processus de concertation sociale, lancé à l'automne 2012, devrait aboutir à la définition de mesures concrètes fin 2013. À la lumière des expériences menées ailleurs, Antoine Rémond - spécialiste de la question - explore de façon claire et concise les enjeux et les paramètres de ce débat (vieillesse démographique, capitalisation, recul de l'âge de départ en retraite...) afin d'éclairer chacun sur les aménagements possibles d'un système complexe dont la viabilité est en cause depuis vingt ans. Outre une présentation du système de retraite français, l'auteur - chercheur associé au Centre d'économie de l'université Paris-Nord - dresse un bilan de la réforme de 2010 et un état des lieux à l'horizon de la réforme annoncée pour 2013.

- ▶ Retraites : quelle nouvelle réforme ? La documentation française - Collection : Doc en poche Place au débat - 176 pages  
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr/catalogue/9782110088215/index.shtml>

#### Montant moyen des pensions de retraite et taux de remplacement.

Assurer un niveau de vie adapté aux retraités est l'un des principaux objectifs du système de retraite. La DREES sort un "Dossier solidarité et santé" qui analyse deux indicateurs traditionnellement utilisés pour mesurer l'atteinte de cet objectif : le montant moyen des pensions de retraite (niveau des pensions) et le taux de remplacement net. Le premier indicateur permet de mesurer, dans l'absolu, le niveau des ressources personnelles apportées par le système de retraite ; le second, de mesurer la part du salaire de fin de carrière couvert par les pensions de retraite. Le premier article de ce dossier analyse finement le mécanisme qualifié d'effet de noria fondé sur les évolutions du niveau de pension par génération. Le deuxième article de ce dossier décrit la diversité des parcours et des trajectoires salariales de fin de carrière et compare différents indicateurs de salaires pertinents pour le calcul des taux de remplacement. Le troisième article décrit les taux de remplacement des anciens salariés du privé et des anciens salariés du public de la génération 1942 et donne quelques éléments de comparaison pour les générations plus anciennes.

- ▶ DREES Dossier Solidarité et Santé n° 33 - novembre 2012  
<http://www.drees.sante.gouv.fr/montant-des-pensions-de-retraite-et-taux-de-remplacement,11046.html>

#### Les cessations anticipées d'activité en 2011

Les entrées en retraite anticipée pour carrière longue se sont fortement réduites à partir de 2009, passant de 110 000 par an entre 2004 et 2008 à 39 800 en 2011. Mais la tendance pourrait être modifiée, puisque le dispositif a été assoupli à effet du 1<sup>er</sup> novembre 2012. Ajoutons la forte baisse des dispenses de recherche d'emploi (DRE) et des préretraites publiques, en voie d'extinction en dehors de la cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante (CAATA). Au total, 287 000 personnes étaient en cessation anticipée d'activité fin décembre 2011 - 157 800 en un an, soit 5 % des personnes âgées de 55 à 59 ans après 8 % en 2010 et environ 13 % entre 2005 et 2008.

- ▶ DARES Analyses - N°083 - 14 novembre 2012  
<http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/etudes-et-recherches,77/publications-dares,98/dares-analyses-dares-indicateurs,102/2012-083-les-cessations-anticipees,15628.html>



## De l'incidence des réformes sur les départs à la retraite de la CNRACL

Ce premier numéro de « Questions Retraite & Solidarité » est consacré à l'incidence des réformes sur les départs à la retraite des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers affiliés à la CNRACL. Ces derniers ont modifié considérablement leur comportement entre 2000 et 2012, en fonction des évolutions réglementaires et législatives, générant ainsi de très fortes variations dans les flux de nouveaux retraités. L'étude analyse ces fluctuations selon le genre des assurés et les motifs de départ. Cette publication trimestrielle présentera les principaux résultats d'études menées par la direction des retraites et de la solidarité de la Caisse des Dépôts dans les domaines de la retraite et de la protection sociale, concernant notamment les fonds qu'elle gère (CNRACL, Ircantec, FIPHFP, FSPOEIE, Retraite des Mines, SASPA, etc.).

- ▶ Questions Retraite & Solidarité – Les études – N°1 Novembre 2012  
[https://www.cdc.retraite.fr/portail/spip.php?page=article&id\\_article=7806](https://www.cdc.retraite.fr/portail/spip.php?page=article&id_article=7806)

## Les trajectoires professionnelles et la retraite des femmes

Les niveaux de retraite des femmes sont aujourd'hui inférieurs à ceux des hommes. Leur moindre présence sur le marché du travail liée, entre autres, à leur rôle encore dominant dans les tâches domestiques et les soins aux enfants en est la raison principale. Ce numéro de Retraite et société met en évidence ces écarts en s'intéressant aux trajectoires professionnelles des hommes et des femmes, aussi bien du point de vue des salaires que de la participation au marché du travail. Deux moments clés du cycle de vie sont en particulier considérés : l'activité à la suite des naissances et après 50 ans, en fin de carrière.

- ▶ Retraite et société N 63 - septembre 2012  
<https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Qui-Sommes-Nous/Documentation-Institutionnelle/Publications-Institutionnelles/publication/Retraite-Societe-63?packedargs=null>

## L'AVPF : un dispositif de politique familiale essentiel pour la retraite des femmes

Le vingtième numéro de Cadr@ge, la publication de la CNAV, est consacré à l'assurance vieillesse des parents au foyer (AVPF). Avec l'AVPF, les caisses d'allocations familiales prennent en charge les cotisations retraite des assurés qui réduisent leur activité pour s'occuper de leurs enfants. Le champ d'application de l'AVPF s'est progressivement élargi avec la diversification de la politique familiale. L'AVPF concerne aujourd'hui près de 50 % des femmes cotisant à la CNAV. Pour ces bénéficiaires, l'amélioration de la pension du régime général induite par ce dispositif est estimée à 18 % en moyenne.

- ▶ Cadr'@ge n° 20, septembre 2012  
<https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Qui-Sommes-Nous/Documentation-Institutionnelle/Publications-Institutionnelles/publication/Cadrage-20?packedargs=null>



## Retraite et société 1992-2012 : carnet anniversaire

A l'occasion de ses 20 ans, la revue pluridisciplinaire de la CNAV "Retraite et société" offre dans son dernier numéro des morceaux choisis de ses articles parus entre 1992 et 2012. Ce carnet les réunit autour de quatre grands thèmes marquants : les liens intergénérationnels, les réformes des retraites, la dépendance, les inégalités hommes-femmes.

- ▶ Retraite et société - Carnet anniversaire 1992 - 2012 novembre 2012  
<https://www.lassuranceretraite.fr/cs/Satellite/PUBPrincipale/Qui-Sommes-Nous/Documentation-Institutionnelle/Publications-Institutionnelles/publication/retraite-societe-20-ans?packedargs=null>

## L'envers de la « fraude sociale » : le scandale du non recours aux droits sociaux

Publié par l'Observatoire des non recours aux droits et services (Odenore), cet ouvrage part du constat que si la fraude à l'ensemble des prestations sociales est estimée à 4 milliards d'euros par an, le « non-recours » à ces aides est bien supérieur. Chaque année, 5,7 milliards d'euros de RSA, 700 millions d'euros de CMU-C, 378 millions d'euros d'Aide à l'acquisition d'une complémentaire santé, etc., ne sont pas versés à leurs destinataires. C'est ce que démontre et interroge cet ouvrage qui propose une approche scientifique et argumentée du phénomène du non-recours aux prestations sociales. Comment expliquer de tels montants ? Les auteurs, réunis dans le collectif Odenore, mettent en avant les pressions administratives, le manque d'information à destination des ayants droit, mais aussi la pression sociale et la stigmatisation dont souffrent les bénéficiaires de revenus sociaux. Et de conclure que le nouveau gouvernement devra s'occuper prioritairement du phénomène du non-recours, car ce qui n'est pas dépensé n'est en rien une économie. Cela signifie au contraire l'appauvrissement de bon nombre de ménages et la destruction de recettes pour la collectivité.

- ▶ L'envers de la « fraude sociale » - Editions La Découverte – Novembre 2012  
[http://www.editionsdecouverte.fr/catalogue/index-L\\_envers\\_de\\_la\\_fraude\\_sociale\\_-9782707173706.html](http://www.editionsdecouverte.fr/catalogue/index-L_envers_de_la_fraude_sociale_-9782707173706.html)





# L@ lettre de l'INPC

## Bon à Savoir

L'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) met en exergue, dans une récente étude portant sur l'année 2009, "l'extrême dualisme du tissu productif". En effet, à peu près 1/3 des salariés Français sont employés dans une entreprise de + de 5000 personnes alors que 19% le sont au sein de micro-entreprises (moins de 10 salariés). Selon l'INSEE, 217 grandes entreprises emploient près de 4 millions de personnes (soit 31% des salariés hors agriculture, secteur financier et administrations publiques) et près d'1/3 d'entre elles sont sous le contrôle d'un groupe étranger. L'étude recense 2,3 millions de salariés en micro-entreprises, 3,5 millions de salariés dans des PME (- de 250 salariés) et 2,8 millions de salariés dans des entreprises dont l'effectif varie entre 250 et 5000 salariés.

L'Observatoire national de la pauvreté et de l'exclusion sociale (ONPES) vient de publier son rapport 2011-2012 qui révèle que 11 millions de Français sont touchés par la pauvreté ou l'exclusion. D'après l'ONPES, le travail n'est plus un rempart à l'exclusion et la crise accentue cette orientation que seules des mesures spécifiques pourraient enrayer. Si le taux de chômage s'établissait à 8% à la mi-2007, il est passé à 10% aujourd'hui et 40% des demandeurs d'emploi ne reçoivent pas d'allocation chômage. Le rapport recense 6,7% de travailleurs pauvres, contre 5,9% en 2005. Quant aux renoncements aux soins par manque de moyens financiers, ils concernaient, en 2008, .....

## A la une : L'emploi, la crise et les inégalités

Deux rapports successifs de l'Organisation internationale du travail (OIT) alertent sur les conséquences de la crise en matière d'emploi. Selon le "Rapport sur le travail dans le monde 2012 : de meilleurs emplois pour une économie meilleure", la situation mondiale de l'emploi est extrêmement inquiétante et ne laisse entrevoir aucun redressement dans un avenir proche. Malgré quelques signes de reprise de la croissance économique dans certaines régions, seules 6 économies avancées sur 36 ont vu leur taux d'emploi croître depuis 2007. Au plan macroéconomique, le rapport met en cause les politiques d'austérité budgétaire, couplées à des réformes drastiques du marché du travail, mises en place par de nombreux gouvernements, en particulier dans les économies avancées. Ces mesures ont, d'après l'OIT, des conséquences désastreuses sur le marché du travail et sur la création d'emplois sans parvenir, dans la plupart des cas, à réduire les déficits budgétaires. Sur le plan microéconomique, l'accès limité au crédit des petites entreprises pénalise la création d'emploi alors que la perte de compétences engendrée par le chômage de longue durée rend difficile le retour à l'emploi de ceux qui en sont victimes. A politiques inchangées, l'OIT ne prévoit ainsi pas de redressement de l'emploi avant 2016, tout particulièrement en Europe. La précarisation des emplois représente aussi un frein à la reprise. Selon le rapport, les formes d'emploi non conventionnelles sont en augmentation dans la moitié des économies pour lesquelles l'OIT dispose de statistiques. Quant au taux de chômage des jeunes, il a augmenté dans 80% des pays avancés et dans 2/3 des pays en développement. Cependant, des politiques volontaristes en matière sociale et d'emploi (cas du Brésil, par exemple) ont réussi à créer des emplois en augmentant même leur efficacité économique. Enfin, le rapport évoque la détérioration du climat social dans de nombreuses régions du monde et les nouveaux troubles sociaux qui pourraient en découler. Selon l'Index des troubles sociaux qui figure dans le rapport, 57 des 106 pays analysés affichent un risque accru de troubles sociaux en 2011 par rapport à 2010. En conclusion, l'OIT soutient qu'avec des mesures ciblées favorables à l'emploi, alliant fiscalité et hausse des dépenses d'investissements publics et des prestations sociales, environ 2 millions d'emplois pourraient être créés en 1 an dans les économies avancées.

Cette analyse complète celle établie par le Bureau international du travail (BIT), cofinancée par la Commission européenne et publiée en début d'année, selon laquelle la crise a contribué à renforcer les inégalités au travail en Europe ; l'instauration de politiques de rigueur et de réformes du marché du travail ne pouvant que les accentuer. L'étude, portant sur "Les inégalités au travail pendant la crise : éléments d'appréciation en provenance d'Europe", s'appuie sur des données .....

*Extrait du numéro spécial rentrée du 1<sup>er</sup> septembre 2012*

**Pour connaître la suite, abonnez-vous !**

**Pour vous abonner gratuitement à L@ lettre de l'INPC  
(de l'information sur l'actualité de la protection sociale)  
envoyée mensuellement par courriel  
connectez-vous sur le site [www.inpc.fr](http://www.inpc.fr)**

**Institut National de Prévoyance Collective**

4, place Raoul Dautry - 75716 PARIS Cedex 15 - ☎ 01 42 18 82 98 - 📠 01 42 18 96 36  
courriel : [contact.inpc@inpc.fr](mailto:contact.inpc@inpc.fr)