

N° 88
Mars 2019

1^{er} trimestre 2019

FO Actualité Retraites

NE TOUCHEZ PAS À NOS RETRAITES

DANS CE NUMÉRO

RETRAITE DE BASE

RETRAITE ET DROITS CONJUGAUX :
PANORAMA ET PERSPECTIVES

RÉFORME DES RETRAITES

PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES :
REPRISE DES ÉLÉMENTS DE LA
DERNIÈRE CIRCULAIRE

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

AGIRC-ARRCO, AN 1 DE LA
GOUVERNANCE DU NOUVEAU RÉGIME

PRÉVOYANCE

RÉSILIATION INFRA ANNUELLE DES
COMPLÉMENTAIRES SANTE : ENCORE
UN COUP PORTÉ À LA SOLIDARITÉ ET À
LA COHÉSION SOCIALE

GUIDE DE LA NÉGOCIATION
COLLECTIVE ET CAHIER DES CHARGES

BONNES FEUILLES

LU POUR VOUS

AGENDA

AGENDA DU 2^{ÈME} TRIMESTRE 2019



ÉDITORIAL

Philippe Pihet
Secrétaire Confédéral

Les masques tombent un peu plus !

C'est par ces mots que notre secrétaire général, Yves Veyrier, s'est exprimé après la déclaration de Madame la Ministre sur le recul de l'âge de départ.

En effet depuis le 11 Mars, le Premier Ministre en tête, le gouvernement envoie des messages sur l'allongement de la durée d'activité ou le recul de l'âge légal.

La durée d'activité dans un régime en points ne signifie rien, quant à l'âge légal, il ne peut servir que de base de départ. Que cherche donc le gouvernement dans cette cacophonie ?

Le mantra du Haut-Commissaire à la Réforme des Retraites (HCRR) est qu'il prépare un projet politique pour redonner confiance aux jeunes générations dans la répartition...

En terme de confiance, c'est raté !

C'est un peu comme si des organisateurs d'un marathon décidaient dans les deux derniers kilomètres d'allonger la distance de 800 mètres supplémentaires.

Comme le sujet ne disparaît pas, il reste au gouvernement à trouver une autre « justification », les guillemets nous paraissent indispensables!

Et c'est ainsi que le financement de la dépendance fait son apparition. Le Premier Ministre déclare que son financement pourrait passer par l'allongement de la durée d'activité.

Sans vouloir rester cantonné dans la technique, force est de constater que le rapport est pour le moins ténu. Dit autrement et si le sujet n'était pas aussi grave, cette justification est aussi crédible que l'annonce de l'ouverture d'une boucherie vegane!

Encore une fois, la confédération le dit, nous ne voulons pas de cette réforme systémique, nous revendiquons le maintien de l'ensemble des régimes et dispositions qu'ils contiennent.

FO
la force syndicale

Retraite de base - Retraite Complémentaire - Prévoyance sociale - U.C.R.

FORCE OUVRIÈRE - 141 avenue du Maine - 75680 PARIS CEDEX 14 - Tél. 01 40 52 84 32 - Fax : 01 40 52 84 33 - email : ppihet@force-ouvriere.fr

Conception © et impression : 01 45 35 11 00 . Photos et illustrations © : Phovoir - FO actualité retraites

RETRAITE DE BASE



■ RETRAITE ET DROITS CONJUGAUX : PANORAMA ET PERSPECTIVES

Lors de sa séance de janvier dernier, le Conseil d'Orientation des retraites a continué l'étude du système de retraite français en étudiant la retraite et les droits conjugaux.

FO ACTU RETRAITE vous propose un résumé de cette séance, auquel ont été ajoutés les commentaires de notre organisation.

Les régimes de retraite garantissent des droits directs à leurs affiliés, mais également des droits dérivés sous forme de pension de réversion pour un certain nombre d'ayants droit (le conjoint survivant, les ex-conjoints survivants, ainsi que les enfants mineurs ou à charge dans certains régimes).

Les droits dérivés sont l'objet de modalités de calcul très disparates selon les régimes en France.

La seule caractéristique commune à tous les régimes est que le droit à réversion n'est ouvert qu'aux conjoints, ou ex-conjoints, survivants de couples mariés.

Depuis plusieurs décennies, on observe une évolution des modes de conjugalité. Si le mariage reste la modalité de partenariat privilégiée, les Pacs et les unions libres deviennent plus répandues.

Par ailleurs, les unions sont moins durables qu'auparavant et l'accroissement du taux de participation des femmes au marché du travail invite à repenser le lien de dépendance économique au sein des couples qui constituait la justification de la réversion.

Dans ce contexte, comment envisager la réversion dans un système de retraite universel dans lequel « un euro cotisé donne les mêmes droits quel que soit le statut de celui qui cotise », notamment son statut matrimonial ?

Dans une première partie, le dossier présente des éléments de cadrage démographique et économique sur la vie en couple en France.

La deuxième partie dresse un état des lieux de la réversion en France. Qui sont les bénéficiaires de la réversion ? Quels sont les montants en jeu, aujourd'hui et en projection ?

Enfin, la troisième partie s'interroge sur l'évolution possible de la réversion dans le futur système universel de retraite.

Elle s'appuie sur les expériences étrangères et examine les différents scénarios envisageables.

1. Éléments de cadrage démographique et économique

1.1 Les formes de la vie en couple

En 2015, 67 % des hommes et 60 % des femmes de 20 ans et plus vivent en couple. Avant 24 ans, 82 % des hommes et 68 % des femmes ne vivent pas en couple.

Dans les années 1960, à peine 3 % des personnes vivant en couple n'étaient pas mariées. À partir des années 1970, l'union libre s'est développée comme prélude au mariage, puis comme mode de vie à part entière.

La fréquence du mariage augmente très fortement avec l'âge des personnes ; à partir de 30 ans, c'est la forme d'union la plus répandue. En 2016, parmi les personnes qui vivent en couple cohabitant à 30 ans, 41 % sont mariées, 40 % sont en union libre et 19 % sont passées.

Les divorces sont devenus plus fréquents : 33 % des mariages contractés en 1980 ont été dissous avant 30 ans de mariage (contre 26 % pour les mariages contractés en 1970).

La proportion de couples qui se séparent augmente au fil des générations.

1. Répartition de la population selon sa situation conjugale, à divers âges, par génération

Génération	à 18 ans	à 25 ans	à 35 ans	à 45 ans	à 55 ans
N'a jamais vécu en couple cohabitant					
1948-1957	96	33	12	9	8
1958-1967	97	40	15	10	
1968-1977	98	45	13		
1978-1987	98	42			
En train de vivre sa première cohabitation					
1948-1957	4	63	71	66	59
1958-1967	2	52	62	55	
1968-1977	2	44	58		
1978-1987	2	45			
Ne cohabite pas en couple après une première union rompue					
1948-1957	0	3	6	8	12
1958-1967	0	5	8	11	
1968-1977	0	6	8		
1978-1987	0	7			
A vécu au moins deux fois en couple cohabitant					
1948-1957	0	2	11	17	21
1958-1967	0	4	15	25	
1968-1977	0	5	22		
1978-1987	0	6			

Champ : France métropolitaine, personnes âgées de 26 à 65 ans en 2013.

Lecture : à l'âge de 35 ans, 15 % des personnes nées entre 1958 et 1967 avaient déjà vécu au moins deux fois en couple cohabitant.

Source : Ined-Insee, Épic, 2013-2014.

1.2 Les inégalités économiques entre les femmes et les hommes

a) les inégalités au cours de la vie active

Pendant la vie active, les femmes ont globalement des carrières moins favorables que les hommes :

- les femmes sont moins souvent actives que les hommes à tout âge (sauf ponctuellement autour de 62 ans), mais l'écart est surtout lié aux interruptions d'activité suite aux naissances ;
- les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes ;

De plus, Il s'agit souvent non pas de travail partiel choisi, mais subi !

- les salaires horaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes.

Il en résulte des écarts de salaire moyen entre les femmes et les hommes qui peuvent se décomposer entre trois composantes :

- un écart lié au nombre d'heures travaillées (travail à temps partiel, etc.) ;
- un écart de salaire horaire « expliqué » par les caractéristiques des personnes et des emplois ;
- un écart de salaire horaire, qui reste « inexplicé ».

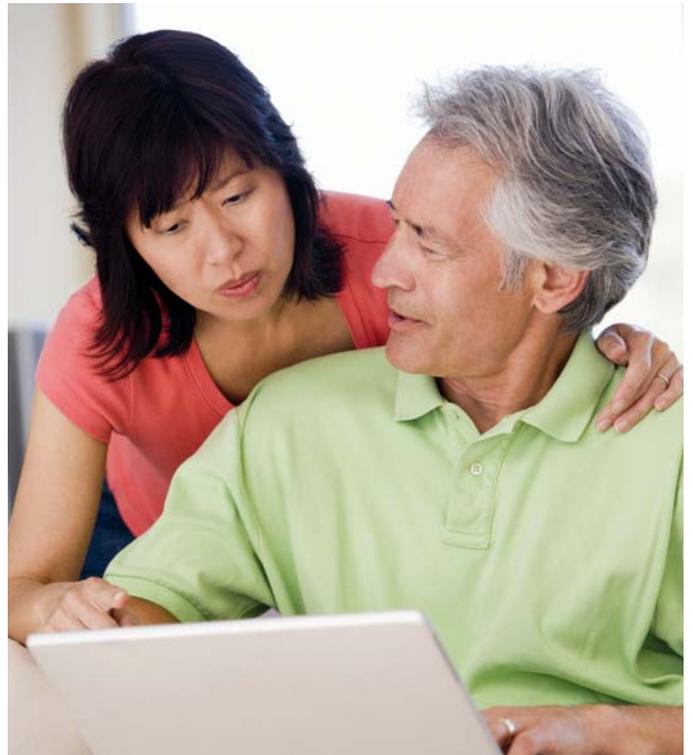
Il s'agit de l'inégalité salariale Femmes Hommes qui n'est toujours pas résorbée, malgré les lois successives sur le sujet.

b) les inégalités au cours de la retraite

Les inégalités entre les femmes et les hommes sur le marché du travail sont à l'origine des écarts de montant de pension de droit direct, que viennent atténuer les droits familiaux et les autres dispositifs de solidarité. La mutualisation des ressources au sein du couple et la réversion limitent in fine les écarts de niveau de vie entre femmes et hommes.

L'inégalité de rémunération subie au cours de la vie active se poursuit au cours de la retraite et se renforce même du fait de la baisse de revenus.

Les dispositifs de solidarité corrigent en partie les écarts entre les carrières des femmes et des hommes, en réduisant significativement les écarts de pension de droit direct entre les deux sexes. Si on ajoute aux pensions de droit direct les réversions qui bénéficient principalement aux femmes, ainsi que les majorations pour enfants, le rapport entre la pension moyenne des femmes et celle des hommes s'élève à environ 77 % en 2017



• Les inégalités de niveau de vie

Le niveau de vie des retraités prend en compte les revenus autres que les pensions (revenus du patrimoine, etc.), les prestations sociales les concernant (allocation de solidarité aux personnes âgées, allocations logement, etc.), la fiscalité et les transferts sociaux, ainsi que la structure de leurs ménages.

Les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes à la retraite sont beaucoup moins marqués que les écarts de montant de pension, car le niveau de vie est supposé identique pour tous les membres d'un même ménage et donc pour les deux conjoints d'un couple. Ainsi, les écarts de niveau de vie entre les femmes et les hommes proviennent essentiellement des personnes qui ne vivent pas en couple.

Au final, l'écart constaté de 4,7 points entre le niveau de vie moyen de l'ensemble des femmes retraitées et celui de l'ensemble des hommes retraités résulte surtout du fait que les femmes sont plus nombreuses que les hommes à vivre seules au moment de la retraite (une femme sur deux, contre un homme sur quatre). Par conséquent, l'évolution de cet écart dépend aussi d'évolutions démographiques.

RETRAITE DE BASE *suite*

2. La réversion en France

2.1 Les chiffres clefs de la réversion aujourd'hui

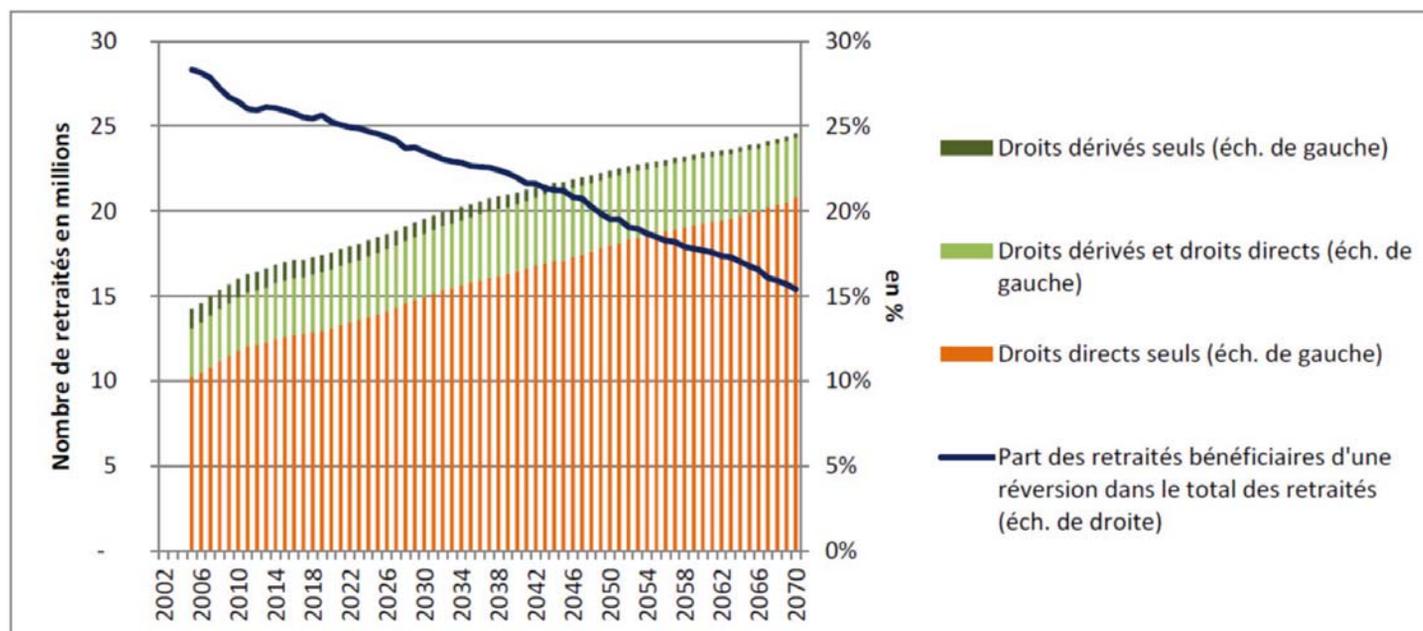
Fin 2017, tous régimes confondus, on dénombre 4,4 millions de personnes bénéficiaires d'une pension de retraite de droit dérivé (soit une hausse de 6,4 % par rapport à 2006). Pour un quart des bénéficiaires, la pension de droit dérivé constitue l'unique pension de retraite, soit qu'ils n'ont pas encore liquidé leurs droits propres, soit que leur activité rémunérée en France a été insuffisante pour percevoir une pension sous forme de rente. Les femmes, plus souvent veuves, représentent 89 % des bénéficiaires d'une pension de droit dérivé. Parmi l'ensemble des retraités, la réversion représente 23 % de la pension des femmes et 1 % de celle des hommes.

Les caractéristiques des réversataires dépendent largement de l'histoire des régimes, de leur démographie et de leur législation. Ainsi, dans le régime des mines, 99 % des bénéficiaires d'une pension de réversion sont des femmes, alors que les cotisants sont quasi exclusivement masculins.

2.2 Les projections à l'horizon 2070



Figure 1 – Nombre de bénéficiaires de pensions (retraités de droit direct et retraités de droits dérivés) – tous scénarios



Lecture : en 2017, 4,4 millions de retraités bénéficiaient d'une pension de réversion, soit 25,5 % du total des retraités. Parmi eux, 3,3 millions percevaient également une pension de droit direct et 1,1 million une pension de réversion seule.

Champ : retraités percevant un droit direct e/out un droit dérivé résidant en France ou à l'étranger.

Sources : pour les années 2005 à 2016, DREES, modèle ANCETRE ; pour les années 2017 à 2070, projections COR à partir de INSEE, modèle DESTINIE.



En 2017, le montant total des dépenses de réversion s'élève à 33,8 milliards d'euros, soit 11,1 % de la masse totale des pensions (droit direct et droits dérivés) et 1,5 % du PIB.

Le nombre de bénéficiaires d'une pension de réversion serait légèrement croissant jusqu'à la fin des années 2030 puis diminuerait ensuite jusqu'en 2070 où il atteindrait 3,8 millions, soit 15,4 % des effectifs totaux de retraités, contre près de 30 % en 2017.

Comme les pensions de réversion sont très majoritairement perçues par les femmes (88,6 % des effectifs et 93,6 % des masses financières en 2017), elles contribuent à réduire les écarts de pension totale entre les femmes et les hommes.

L'écart entre les pensions moyennes de droit direct des femmes et celles des hommes était de l'ordre de 33 % en 2017. En y ajoutant les pensions de réversion, l'écart était réduit à 23 % environ.

On constate donc l'importance du rôle de la pension de réversion pour les femmes.

2.3 Les dispositifs de réversion dans les différents régimes

Quel que soit le régime concerné, la réversion est réservée aux personnes qui sont ou ont été mariées ; les concubins et les partenaires d'un pacte civil de solidarité n'en bénéficient pas.

Au régime général, dans les régimes alignés et dans le régime de base des professions libérales, la pension de réversion est attribuée, sous condition d'âge (au moins 55 ans) et de ressources, aux conjoints qui étaient mariés avec le défunt au moment du veuvage,

mais également aux conjoints divorcés, même remariés. Le montant de la pension de réversion est égal à 54 % de la pension de vieillesse dont bénéficiait ou aurait bénéficié l'assuré décédé.

Dans les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO, seules des conditions d'âge (le conjoint survivant doit être âgé d'au moins 55 ans) et de non remariage s'appliquent. La condition d'âge disparaît lorsque le bénéficiaire de la pension de réversion a deux enfants à charge au moment du décès ou s'il est en situation d'invalidité. Le taux de réversion est de 60 % et il n'existe pas de condition de ressources. En cas de pluralité d'ex-conjoints non-remariés, la pension est partagée au prorata de la durée de chaque mariage.

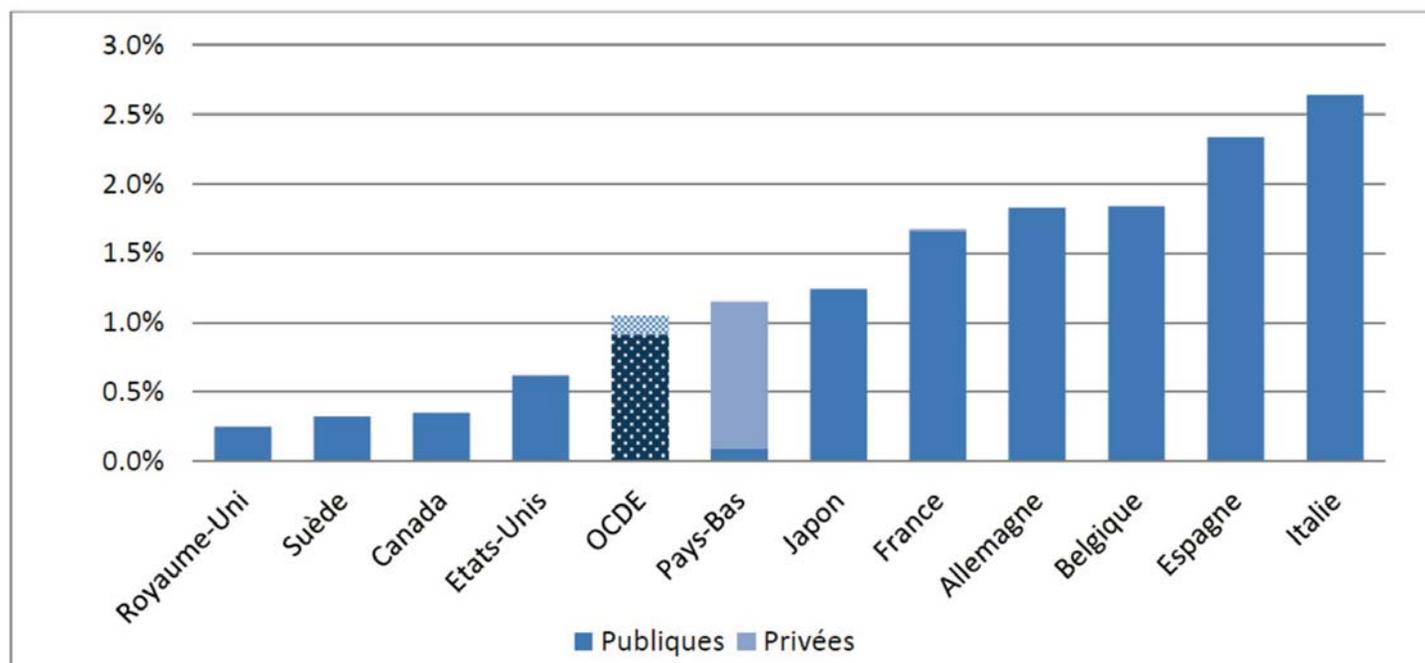


RETRAITE DE BASE *suite*

3. Les droits conjugaux dans un système universel

3.1 Les dispositifs de réversion à l'étranger

Figure 1. Dépenses de réversion, en % du PIB, en 2017 (ou dernière année disponible)



Note : données de 2017 pour les États-Unis, de 2015 pour les autres pays ; données relatives aux pensions de réversion des régimes privés obligatoires non disponibles pour la Suède.

Source : OECD Statistics Statlink : <http://dx.doi.org/10.1787/888933850260>

En moyenne, les dépenses de réversion des régimes obligatoires de retraite des pays de l'OCDE représentent 1 % du PIB. Parmi les pays suivis par le COR, c'est en Espagne et en Italie que les dépenses de réversion sont les plus élevées (plus de 2,3 % du PIB) ; à l'opposé, le Canada, la Suède et le Royaume-Uni consacrent moins de 0,5 % aux dépenses de réversion.

Presque tous les pays de l'OCDE couvrent le risque de survie par des pensions de réversion, au moins pour une partie de la population, avec des critères d'éligibilité et des niveaux de couverture qui diffèrent de manière substantielle selon les pays. Au Royaume-Uni et en Suède, les dispositifs de réversion des régimes publics obligatoires ont été supprimés (ne subsiste que le versement des pensions de réversion déjà liquidées au moment de la suppression des dispositifs).

Des conditions d'âge sont communément appliquées. Alors que le mariage a longtemps constitué une condition nécessaire pour bénéficier de pensions de réversion, de plus en plus de pays ont étendu le bénéfice de la réversion à des unions civiles, voire à des partenariats moins formalisés.

Dans une majorité de pays de l'OCDE, des prestations de réversion sont accordées aux ex-conjoints survivants, en considérant que ce droit est un acquêt du mariage, sous réserve que l'ex-conjoint satisfasse des conditions additionnelles, notamment de durée de mariage, comme aux États-Unis.

3.2 Les scénarios envisageables pour la réversion dans le futur système universel

Si les modalités de vie en couple ont évolué depuis l'instauration de ces dispositifs, la division des rôles sociaux au sein des couples, quoiqu'atténuée, reste prégnante. Les inégalités de carrière et de rémunération entre femmes et hommes qui en découlent se prolongent lors de la retraite, de sorte que les femmes perçoivent des pensions de droit direct inférieures à celles des hommes, toutes choses égales par ailleurs.

Par ailleurs, on observe depuis plusieurs décennies une évolution des modes de conjugalité : au mariage précoce et stable qui unissait mari et femme pendant la vie active et la retraite ont succédé des formes d'union moins formelles ou moins durables.

Une part importante des droits à la retraite sont désormais constitués en dehors du mariage (à tout le moins, d'un seul mariage).

Plus généralement, les disparités de conditions d'éligibilité et de calcul des pensions de réversion selon les différents régimes questionnent l'équité de traitement des conjoints survivants selon que le conjoint ou l'ex-conjoint décédé relève de tel ou tel régime.

Ces scénarios sont construits en partant de l'hypothèse que la réversion a pour fonction première de corriger les effets de la division sociale du travail au sein des couples : l'un plus tourné vers le travail rémunéré qui permet d'acquérir des droits à la retraite, l'autre plus tourné vers le travail domestique qui n'ouvre pas droit à cotisation.

• Scénario 1 : prolongement du système actuel

Ce scénario conserve les grands principes du système actuel, et notamment le financement de la réversion par l'ensemble des cotisants, indépendamment de leur statut conjugal.

La seule exigence de la transformation en lien à la logique même d'un système universel est de supprimer les différences entre les régimes actuels.

L'alignement vers le haut des conditions et des paramètres peut apparaître comme une solution généreuse et protectrice pour les femmes mais, pour une enveloppe donnée, soit un niveau donné de prélèvements sur les actifs, elle suppose une restriction des droits directs et des transferts plus importants des non mariés vers les mariés.

• Scénario 2 : restriction des droits à la réversion sur les droits constitués pendant la période de vie commune

Dans ce scénario, on admet que les droits à la réversion ne s'exercent que pour les droits constitués par le défunt pendant la vie commune.

• Scénario 3 : prolongement du système actuel avec financement par la solidarité

Les dépenses de réversion ne sont plus financées par les cotisations contributives, mais par d'autres moyens de financement (cotisation proportionnelle dé plafonnée, impôt...).

• Scénario 4 : suppression de la réversion dans sa forme actuelle et mise en place d'une assurance veuvage aux âges élevés

La suppression de la réversion pourrait être couplée avec la création, en dehors du système de retraite, d'un dispositif d'assurance veuvage public réservé aux personnes d'âges élevés et qui viserait à limiter la baisse de niveau de vie au décès d'un conjoint.

• Scénario 5 : partage des droits entre époux (splitting)

Ce système ne concerne que les droits constitués pendant la période de vie commune.

Ce dispositif de partage des droits pourrait être le dispositif de droit commun pour protéger les femmes, mais les couples pourraient en modifier les termes (partage inégal des droits), voire en écarter l'application, en le prévoyant dans un contrat de mariage. Ils pourraient aussi éventuellement contracter une assurance veuvage.

Certaines questions devront par ailleurs être examinées à l'instar du périmètre des unions éligibles : faut-il élargir la réversion à toutes les formes de couple ou du moins aux couples qui acceptent de se reconnaître comme tels à travers le Pacs ?

En toutes hypothèses, quel que soit le scénario retenu, il n'est pas nécessaire d'aligner le calendrier de réforme de la réversion sur le calendrier de la réforme des retraites de droit direct.

Dans la mesure où les choix de couple initiaux (choix d'activité, d'interruption de carrière, etc.) ont des effets différés sur plusieurs décennies, il serait nécessaire d'introduire une clause d'antériorité préservant les droits des couples déjà constitués.

► La note de présentation générale, les différents documents du dossier ainsi que les diaporamas présentés à la séance du COR de janvier 2019 :

<http://www.cor-retraites.fr/article535.html>





RÉFORME DES RETRAITES

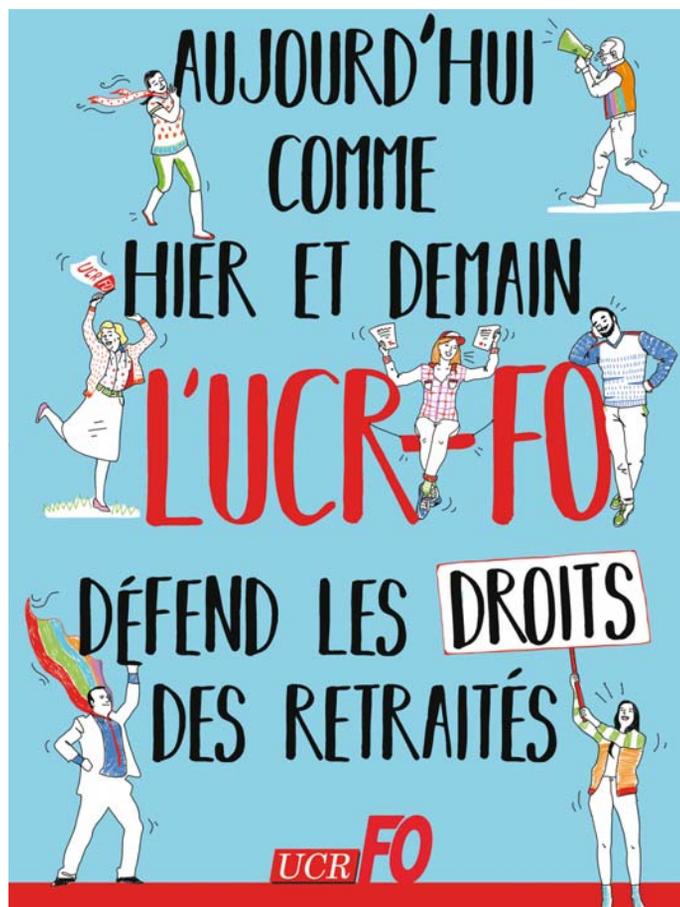
■ PROJET DE RÉFORME DES RETRAITES : REPRISE DES ÉLÉMENTS DE LA DERNIÈRE CIRCULAIRE

Un système universel en points fera référence à l'intégralité des carrières et non plus aux 25 meilleures années ou aux 6 derniers mois.

Un régime en points servira donc mécaniquement une pension inférieure à ce qu'elle aurait été avec les régimes existants.

Un système universel ne règle en rien le sujet de l'âge de liquidation de sa pension. Il a été évoqué lors des rencontres « des âges de départ ». Qu'apporterait le nouveau système ? Nous l'avons dit, à enveloppe de dépenses constante, l'âge fixé à 62 ans devient un leurre si la pension est à minima, insuffisante pour boucler les fins de mois !

Comment seraient compensés le travail à temps partiel subi, le chômage ? Le travail à temps partiel subi est « féminin » à 80%, statistiquement, les femmes ont plus de difficultés à réintégrer le marché du travail après une deuxième maternité.



Les défenseurs de cette nouvelle « réforme » argumentent en critiquant le passé. Madame la Ministre n'a pas hésité à employer le terme « bricolage » en évoquant les 25 dernières années.

Autre sujet d'inquiétude, la réversion. Certes, il existe une dizaine de règles sur l'attribution de cette prestation en fonction du régime du défunt.

Le 19 Avril 2018, lors du premier colloque au Sénat, Madame la Ministre déclarait qu'il n'y aurait pas « d'alignement par le bas ». Dans ce cas, il reste deux possibilités : le statu quo ou l'alignement par le haut (60% du droit direct du défunt sans mise sous conditions de ressources).

Dernier point dans cette longue énumération, pourtant non exhaustive, les conditions de départ anticipé.

Que ce soient les carrières longues, le service actif dans la fonction publique (ses trois versants) ou encore dans les régimes spéciaux, les rencontres avec le HCRR ont permis de redire nos revendications bien sûr, mais aussi d'avoir le sentiment que « l'alignement » auquel faisait allusion Madame la Ministre il y a presque un an, se ferait plutôt par le bas.

Nous avons au contraire demandé, afin de prendre en compte, enfin, la pénibilité dans le privé (ce qu'il reste des dispositions de la loi de 2014 est indigent) un alignement par le haut, en fonction des métiers et activités exercées.

Cet argumentaire, forcément incomplet, ne peut faire l'impasse sur certaines suggestions récentes, notamment la proposition d'une indexation des pensions en fonction de leur niveau.

Contrairement à ce que déclarait le Président de la République le 9 Juillet dernier devant le Congrès, la retraite est un droit, pas une libéralité accordée aux anciens par les actifs. Prospérer dans cette vision pourrait saper le fondement de ce qu'est la retraite aujourd'hui, un système contributif et solidaire basé sur la répartition.

Concernant la proposition d'une indexation des pensions en fonction de leur niveau, **FO rappelle que la retraite est un droit**, non une libéralité accordée aux anciens par les actifs. Prospérer dans cette vision pourrait saper le fondement de ce qu'est la retraite aujourd'hui, un système contributif et solidaire basé sur la répartition.

Pour FO la première des déclarations reste, et restera la résolution du Congrès de Lille : « Le Congrès revendique le maintien des régimes de retraites tels qu'ils existent aujourd'hui : régime général, régimes spéciaux ainsi que les régimes complémentaires AGIRC-ARRCO gérés paritairement. [...] la retraite n'est pas une prestation d'assistance mais un droit que se sont constitués les travailleurs tout au long de leur carrière. »



RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

■ AGIRC-ARRCO, AN 1 DE LA GOUVERNANCE DU NOUVEAU RÉGIME.

Depuis le 1^{er} Janvier 2019, le nouveau régime unifié est en ordre de marche, comme prévu par l'accord du 30 octobre 2015.

Rappelons que nous ne sommes pas signataires de cet accord parce qu'il introduit des abattements pour les salariés qui demanderaient leur pension complémentaire dès les conditions du taux plein remplies.

S'il n'est pas question de brider la liberté de celles et ceux qui veulent rester au travail après l'âge légal, il est fondamental pour FO de protéger les plus fragiles: près de 50% des salariés du privé qui demandent leur retraite ne sont plus sur le marché du travail.

Quelle liberté ont ils ?

Ce rappel effectué, nous souhaitons mettre l'accent sur la gouvernance de ce nouveau régime, que ce soit à la fédération AGIRC ARRCO ou dans les institutions de retraite complémentaire (IRC).

N'ayant pas signé l'accord, nous n'avons pas présenté de candidat à la présidence, cependant, soucieux de tenir notre place dans la gouvernance, nous avons obtenu la présidence de la commission technique et financière.

Notre organisation est donc toujours présente dans cette gouvernance paritaire, comme elle est toujours présente dans les IRC et les groupes paritaires de protection sociale (GPS), y compris dans les présidences paritaires.

La nouvelle « législation » a mis, enfin, à l'ordre du jour la mixité.

Ainsi à la fédération, la délégation FO est composée de deux femmes et deux hommes. Cette mixité, avec un peu plus de difficultés, a été appliquée également dans les IRC.

Le plus important maintenant est de respecter les fondamentaux d'un administrateur FO.

Le mandat est avant tout un mandat confédéral FO, même si bien sûr les désignations ont été faites en consultation des fédérations.

Cette précision n'est pas vaine : quelle que soit son origine professionnelle ou son IRC, il faut toujours avoir à l'esprit que la retraite complémentaire est une construction interprofessionnelle.

Un autre aspect doit être souligné ; au moment de l'arrivée de nouvelles et nouveaux administrateurs, la formation à ce mandat est essentielle.

Que cette formation soit dispensée par l'IRC ou la fédération, elle doit être suivie!

Mais, il vous faut veiller lors de ces formations à toujours avoir un « temps syndical » afin de relayer les grandes lignes de la confédération en matière de gestion paritaire.

L'exemple premier est la veille indispensable à la qualité de service due aux retraités comme aux salariés. La meilleure défense de notre retraite complémentaire est de bien veiller à une application correcte de la législation. En d'autres temps, nous disions « payer la bonne prestation à la bonne personne dans le bon tempo ».

Vous l'aurez compris, le mandat d'administrateur d'IRC n'est pas une récompense mais une marque de confiance de l'organisation, à nous tous de maintenir cet état d'esprit.

The screenshot shows the website www.agirc-arrco.fr. The navigation menu includes 'MENU', 'RECHERCHER', and 'MON ESPACE PERSONNEL'. The main content area features a large image of a man and a child on a beach, with the text 'LA FÉDÉRATION' and 'En savoir plus sur l'ensemble des acteurs de la retraite complémentaire.' The website also displays the AGIRC-ARRCO logo and the text 'Acteur de référence de la retraite pour 30 millions d'assurés'.

PRÉVOYANCE



■ PROJET DE RESILIATION INFRA ANNUELLE DES COMPLEMENTAIRES SANTE : ENCORE UN COUP PORTÉ À LA SOLIDARITÉ ET À LA COHÉSION SOCIALE

La résiliation « sans frais » et à « tout moment » des complémentaires santé avait été demandée par Emmanuel Macron lors d'une réunion en décembre 2018 avec les mutuelles, assurances et institutions de prévoyance

● Des amendements à la loi Pacte en janvier 2019

Dès janvier 2019, sans concertation ni étude d'impact sérieuse, le gouvernement a souhaité déposer un amendement afin d'inscrire dans la loi Pacte la possibilité de résilier un contrat d'assurance de personnes à tout moment, après un an de contrat effectif et non plus en chaque fin d'année, y compris pour les contrats collectifs.

Des sénateurs n'avaient pas hésité à se saisir de cette annonce et à agir à la place du Gouvernement en déposant eux-mêmes plusieurs amendements.

Transposition n'est pas raison : la loi Hamon de 2014 a offert la possibilité de résiliation à tout moment en disposant spécifiquement « pour les contrats d'assurance couvrant les personnes physiques en dehors de leurs activités professionnelles ».

Pourquoi vouloir aujourd'hui transposer cette possibilité aux garanties collectives de protection sociale complémentaire alors qu'elles constituent un élément du contrat de travail des salariés et résultent de l'activité professionnelle ?

En dénonçant le caractère inacceptable de la méthode allant à l'encontre de la volonté affichée du gouvernement d'associer chacune des parties prenantes à l'élaboration des réformes, les fédérations des complémentaires santé, d'une part, et les partenaires sociaux, d'autre part, ont alerté les pouvoirs publics sur les risques que pourrait entraîner une telle mesure.



A l'initiative de Force Ouvrière, les 5 confédérations syndicales ont réclamé par courrier du 26 janvier 2019 le retrait de cette mesure allant à l'encontre de la négociation collective d'entreprise et de branche.

Fin janvier 2019, et uniquement pour une raison de procédure, les amendements ont été écartés.

● Une proposition de loi déposée en février 2019

Le 6 février 2019, les députés de la majorité ont déposé une proposition de loi relative au droit de résiliation sans frais des contrats de complémentaire santé. Les discussions sur le projet pourraient bien avoir lieu cette fois-ci.

Selon ses auteurs cette proposition vise à accroître la concurrence sur le marché de l'assurance complémentaire santé. L'idée serait d'assouplir les conditions de résiliation pour forcer les organismes assureur à proposer des formules attractives, sous peine de voir leurs clients partir ailleurs.

Ils justifient la proposition par le fait que les tarifs des assurances de complémentaire santé ont évolué de façon dynamique (+21% depuis 2010) et que les frais de gestion des complémentaires représentent une part conséquente des cotisations payées par les assurés. Le texte précise que la mesure devra s'appliquer « aux contrats conclus ou tacitement reconduits à compter d'une date prévue par un décret en Conseil d'État, et au plus tard à compter du 1^{er} décembre 2020 ».

Une association au service des consommateurs fait la promotion de cette mesure pour préserver le pouvoir d'achat des assurés. Pour elle, cela passe par une revitalisation de la concurrence dans le secteur de l'assurance santé.

Pour Force ouvrière cette proposition révèle une méconnaissance des rouages de l'assurance complémentaire santé et une erreur d'appréciation.

Elle est totalement contradictoire avec la volonté d'agir en faveur du pouvoir d'achat des français. Avec la résiliation infra-annuelle l'augmentation des frais de gestion et de distribution serait quasi automatique, au moins dans un premier temps.

Comment ignorer que l'augmentation des cotisations est liée à l'évolution des taxes supportées par ces contrats (la TSA est passée de 2.5% à 13.27% entre 2008 et 2012) et à celle des dépenses de santé mises à charge des organismes d'assurances complémentaire, elle-même en constante augmentation (+38% entre 2006 et 2007) ?

Pour les contrats collectifs, la mise en place de la résiliation infra-annuelle aurait des conséquences néfastes tant pour les employeurs que pour les salariés : démutualisation, augmentation des coûts, impact sur les actions de prévention, difficulté de mise en œuvre de la portabilité des droits...

■ GUIDE DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET CAHIER DES CHARGES

Les préavis de dénonciation tels qu'envisagés sont incompatibles avec la négociation des contrats collectifs, dont la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) a pourtant souligné l'efficacité car ces contrats affichent aujourd'hui le meilleur taux de redistribution et les frais de gestion les plus bas du marché.

Ce dispositif s'inscrirait encore dans une réglementation déstructurant les mécanismes qui organisent la mutualisation et la solidarité. Il ferait obstacle aux actions de prévention et d'action sociale qui s'inscrivent nécessairement dans la durée.

De plus la résiliation à tout moment est un risque, notamment pour les assurés les plus fragiles.

En donnant la possibilité de résilier sa complémentaire santé à tout moment le risque est de voir les plus précaires renoncer « provisoirement » à une couverture santé, reportant de fait les soins de santé dont ils auraient pourtant besoin. Pourtant, combattre le renoncement aux soins est une volonté des pouvoirs publics, mise en avant pour engager la réforme du 100% santé.

C'est le risque de réduire l'automatisation des flux de remboursement et d'en allonger les délais.

C'est le risque de voir les professionnels de santé se désaffilier des réseaux de tiers payant par crainte de créances douteuses.

C'est le risque de voir des organismes d'assurances complémentaire rétablir des délais de carence ou s'engager dans une sélection des risques préjudiciable aux plus fragiles pour résister aux démarches opportunistes des plus avertis.

Dans un contexte où les Français font part de leurs difficultés et réclament plus de cohésion, cette proposition de loi n'est pas une bonne réponse.

Elle réduit la complémentaire santé à un bien de consommation courante, où la seule question est le calcul individuel coût/avantage immédiat.

Pour Force Ouvrière la santé est un bien public accessible à tous, ce n'est pas un marché. Cette approche induirait fatalement une augmentation des coûts pour les assurés et moins de solidarité.

Les règles de gestion des biens de consommation courante poussée par une logique concurrentielle ne peuvent être transposées à la protection sociale complémentaire des salariés.

Et encore une fois dans le domaine des contrats collectifs en santé le pouvoir constitutionnel donné aux organisations syndicales de négocier librement serait entravé.

Le groupe MACIF a créé en 2000, avec les Confédérations syndicales de salariés, (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT FO), un Comité partenarial de réflexions et d'échanges.

C'est dans ce cadre que s'est ouvert un travail sur les critères de choix d'un organisme assureur.

En effet, la couverture en assurance santé et prévoyance de tous les salariés est un objectif et un enjeu majeur. Il est essentiel de rappeler que les employeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.

L'objectif principal était de mettre à disposition des négociateurs un document simple, clair et exploitable facilement.

Le guide comprend plusieurs parties dont :

- L'accord de branche ou d'entreprise qui met en place le régime de protection sociale.
- Les éléments constitutifs d'une bonne négociation.
- Le cahier des charges définit les besoins, les exigences et les contraintes auxquels devront répondre le contrat.
- ou les organismes assureurs.
- des charges.
- Ces préconisations s'appliquent qu'il s'agisse :
- Le choix de l'assureur avec les trois familles : les institutions de prévoyance, les mutuelles et les sociétés d'assurance.
- Le contrat avec l'assureur.
- Les « plus » de l'assureur avec sa contribution à l'analyse des risques.
- Le suivi du contrat et la révision quinquennale en rappelant le rôle du comité social et économique.
- La généralisation de la complémentaire santé.

Le guide de la négociation collective est accompagné d'un exemple type de cahier des charges dans le cadre d'un appel d'offre d'assurance santé.

Pour tout renseignement complémentaire, merci de contacter Jocelyne LAVIER D'ANTONIO à l'adresse mail : jlavierdantonio@force-ouvriere.fr



Guide pratique pour négocier, conclure, mettre en place, suivre un accord collectif de protection sociale complémentaire et choisir un assureur de personnes



Essentiel pour moi



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.

QUI TRAVAILLE APRÈS 65 ANS ? INSEE RÉFÉRENCES, ÉDITION 2018 - ÉCLAIRAGE - QUI TRAVAILLE APRÈS 65 ANS ?

La part des personnes âgées de 65 à 74 ans qui sont en emploi est en forte croissance depuis 10 ans, même si elle ne représente encore que 5 % de cette classe d'âge. En comparaison avec les inactifs du même âge, les actifs occupés entre 65 et 74 ans sont plus souvent des hommes, en bonne santé, plus diplômés et résidant dans l'agglomération parisienne. Les cadres salariés, mais aussi les indépendants et les agriculteurs sont surreprésentés dans ce groupe.

Comparés aux 60-64 ans en emploi, les actifs occupés entre 65 et 74 ans sont plus souvent indépendants et plus fréquemment à temps partiel quand ils sont salariés ; qu'ils soient salariés ou indépendants, leurs revenus d'activité sont plus faibles en moyenne.

Parmi les 65-74 ans en emploi, 70 % perçoivent également une pension de retraite ; ceux qui n'en perçoivent pas en parallèle sont plus souvent immigrés, de sexe féminin, en bonne santé et résidant dans l'agglomération parisienne. L'emploi de ces non-cumulants se distingue principalement par une durée de travail plus importante : 78 % sont à temps complet (contre 32 % pour ceux qui perçoivent une pension de retraite).

Quatre profils types de personnes en emploi après 65 ans se dégagent : les employées peu diplômées à temps partiel, les très diplômés et très qualifiés urbains, les commerçants et enfin les agriculteurs âgés.

Enfin, parmi les déterminants extra-financiers qui sont associés à la décision de rester en emploi au-delà de 65 ans pour ceux qui étaient encore en emploi à cet âge, le non salariat, l'absence de limitation dans les activités habituelles, la poursuite de l'activité du conjoint ou encore la faible différence d'âge avec le conjoint se détachent comme les facteurs explicatifs les plus significatifs.

L'allongement de la durée de vie est un fait majeur de nos sociétés contemporaines.

La question est de savoir s'il se traduit d'une manière ou d'une autre par un prolongement de la vie active après 65 ans. De fait, depuis plus de 10 ans, le taux d'emploi des 65 ans ou plus a quasiment triplé, passant de 1,1 % en 2006 à 3,0 % en 2017. Ces seniors, rapportés aux actifs occupés de 15 à 64 ans, représentent 1,4 % des actifs occupés en 2017, contre 0,3 % en 2006.

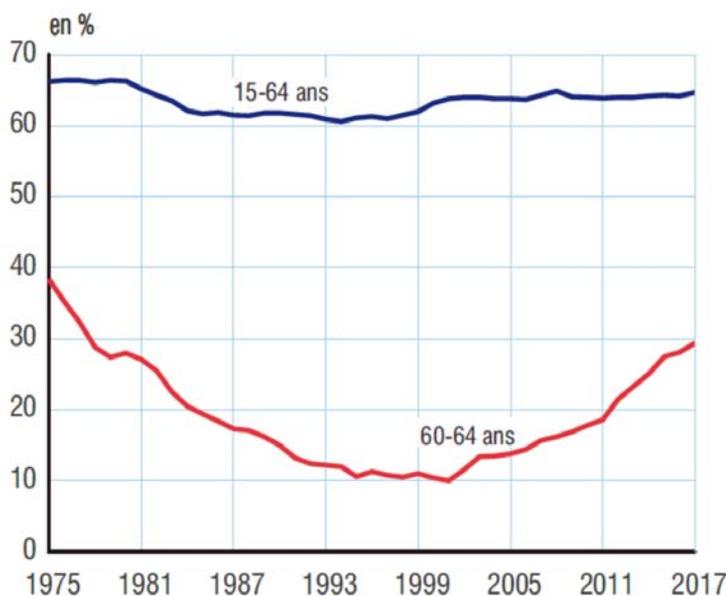
Cet éclairage vise à mieux connaître les personnes âgées de 65 à 74 ans en emploi à partir des enquêtes Emploi. Quelles sont leurs particularités, notamment sociodémographiques, en comparaison de celles des inactifs du même âge ? Quels emplois occupent-elles en comparaison de ceux occupés par les actifs de 60 à 64 ans ?

Quelles sont les différences entre les 65-74 ans en emploi percevant une pension de retraite et ceux n'en percevant pas ? Quels profils types peut-on dresser des 65-74 ans en emploi ? Enfin, quelles raisons extra-financières poussent les personnes en emploi à 65 ans ou plus à le rester 18 mois plus tard ?

Les 65 ans ou plus en emploi : une population en forte croissance depuis 2006

Après une baisse continue depuis le début des années 1980, le taux d'emploi des 65 ans ou plus a fortement augmenté à partir de l'année 2006. Cette hausse suit globalement celle observée pour les 55-64 ans. Ces évolutions peuvent être reliées aux politiques publiques en matière d'emploi, notamment les réformes des systèmes de retraite, de préretraite, d'assurance chômage et l'assouplissement, depuis 2004, des conditions de cumul emploi-retraite.

1. Évolution du taux d'emploi par classe d'âge



Champ : France métropolitaine jusqu'en 2015 et France hors Mayotte à partir de 2016.
Source : Insee, enquêtes Emploi 1975-2017.

L'augmentation de l'espérance de vie et celle du niveau de qualification des générations concernées par ces réformes peuvent également avoir favorisé la hausse de l'emploi des seniors.

Enfin, les conditions d'emploi dégradées après la crise ont pu jouer un rôle, en retardant l'acquisition de droits nécessaires pour bénéficier d'une retraite à taux plein pour des personnes à carrière incomplète.

Comparés aux inactifs du même âge, les actifs occupés de 65 à 74 ans sont plus souvent des hommes, diplômés et en meilleure santé

Enfin, 20 % de l'ensemble des actifs occupés de 65 à 74 ans résident dans l'agglomération parisienne contre 12 % parmi les inactifs. Les personnes de 65 à 74 ans en emploi sont également un peu moins souvent propriétaires que celles inactives.

Les emplois des 65-74 ans diffèrent de ceux occupés par les inactifs du même âge juste avant leur sortie du marché du travail. 29 % des personnes en emploi ont un poste de cadre ou une profession intellectuelle supérieure contre 16 % parmi les inactifs.

Cette plus grande proportion s'explique en grande partie par le plus haut niveau de diplôme des premiers.

Comparés aux plus jeunes actifs occupés de 60 à 64 ans, ceux entre 65 et 74 ans sont plus souvent non-salariés et à temps partiel quand ils sont salariés

Après 65 ans, la part d'activités temporaires ou d'appoint progresse, de même que la part d'emplois à temps partiel. Les raisons du travail à temps partiel diffèrent avant et après 65 ans.

La principale motivation de l'emploi à temps partiel chez les 65-74 ans est de venir compléter d'autres revenus et notamment leur pension de retraite. De leur côté, 30 % des actifs âgés de 60 à 64 ans estiment être à temps partiel contraint : ils aimeraient travailler davantage mais leur emploi actuel ne leur permet pas. Ce temps partiel contraint recule après 65 ans : il ne concerne plus que 10 % des 65-74 ans à temps partiel.

La perception d'une retraite ou non dessine deux populations distinctes d'actifs occupés, notamment par le nombre hebdomadaire d'heures travaillées

Un peu plus des deux tiers des actifs occupés de 65 à 74 ans perçoivent simultanément une pension de retraite et un revenu d'activité : ils sont dits « cumulants ».

Ainsi, près de la moitié des actifs occupés non retraités sont des femmes, contre quatre sur dix parmi les cumulants, et près d'un actif occupé non retraité sur cinq est immigré, contre moins d'un sur dix parmi les cumulants. Les actifs occupés non retraités sont un peu plus diplômés, vivent beaucoup moins souvent en couple sans enfant et un peu plus fréquemment seuls, et sont en bien meilleure santé. D'autre part, ils possèdent moins souvent leur logement, vivent deux fois plus souvent dans l'agglomération parisienne et résident bien moins fréquemment en commune rurale.

Réforme des contrats responsables en optique : moins de lunettes vendues et des prix moyens stables

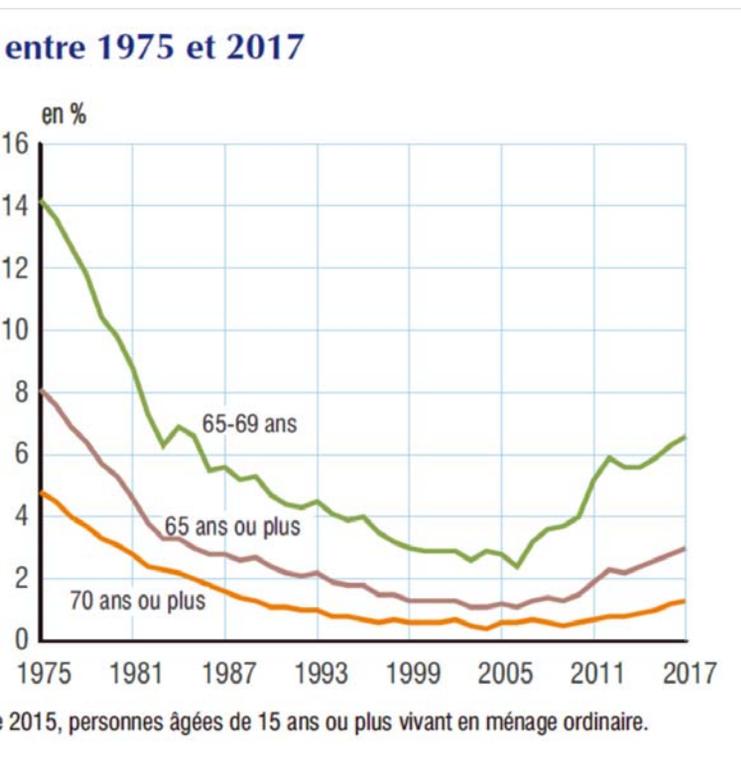
En 2017, 12 millions de paires de lunettes ont été vendues en France. Les complémentaires santé ont financé 73 % des dépenses d'optique médicale des Français, soit 4,5 milliards d'euros. Depuis le 1^{er} avril 2015, les contrats d'organismes complémentaires dits « responsables » sont tenus, en optique médicale, de limiter la prise en charge à une paire de lunettes tous les deux ans et de respecter des garanties planchers et plafonds.

La réforme a permis de limiter les renouvellements dans un délai inférieur à deux ans, avec pour conséquence une réduction de la quantité de lunettes vendues.

Dans le même temps, la part d'équipements complets vendus à des prix supérieurs aux plafonds a baissé et les prix se sont concentrés entre les planchers et les plafonds, mais davantage dans la partie haute de cette fourchette.

Cette évolution, déjà à l'œuvre avant la réforme, s'est intensifiée en optique simple. On constate également une plus forte concentration des prix des montures autour de 150 euros depuis 2015. En moyenne, le prix des équipements vendus est resté relativement stable au cours de la période.

► **Études et Résultats N°1096, Drees, décembre 2018 :**
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/reforme-des-contrats-responsables-en-optique-moins-de-lunettes-vendues-et-des>





LES BONNES FEUILLES

PRÈS DU QUART DE LA POPULATION EUROPÉENNE EST TOUJOURS EN RISQUE DE PAUVRETÉ OU D'EXCLUSION SOCIALE EN 2016 :

En 2016, 118 millions de personnes sont en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale dans l'Union européenne (UE-28). La lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale relève des politiques nationales.

Cependant, la méthode ouverte de coordination (MOC sociale¹), mise en place dans l'UE depuis le début des années 2000, a permis de renforcer la coopération entre États membres dans les domaines de l'inclusion sociale, des retraites et des soins de santé. Dans ce cadre, les États se concertent pour définir des objectifs et des instruments de mesure communs.

De fortes disparités entre pays européens, aggravées par les conséquences de la crise de 2008

En 2016, le taux de risque de pauvreté ou d'exclusion sociale mesuré par l'indicateur AROPE atteint 24 % dans l'UE-avec de fortes disparités entre pays. Il varie de 13 % en République tchèque à 40 % en Bulgarie (carte 1). Ce taux AROPE est inférieur à 20 % dans les pays du Nord ainsi qu'en Autriche, en France (18 %) et en Allemagne notamment.

Il dépasse les 25 % dans les pays du sud de l'Europe, plus fortement touchés par la crise, et dans la plupart des pays de l'Est, où la situation en 2008 était déjà moins favorable que dans le reste de l'UE.

Pour la pauvreté monétaire, l'écart entre les pays est plus resserré, mais les différences demeurent importantes. Le taux de pauvreté au seuil de 60 % atteint 17 % en moyenne en 2016 et varie de moins de 10 % en République tchèque à plus de 25 % en Roumanie. Avec moins de 14 %, il est en France parmi les plus faibles d'Europe et moindre qu'en Allemagne, proche de la moyenne de l'UE.

Le rôle des systèmes de protection sociale dans la réduction de la pauvreté monétaire peut être appréhendé en mesurant la variation du risque de pauvreté monétaire avant et après transferts sociaux. Avant transferts sociaux, le taux de pauvreté monétaire s'élèverait à 26 % en moyenne dans l'UE-28 en 2016, soit un tiers de plus qu'après transferts.

Dans les systèmes les plus ciblés et les plus développés, les transferts sociaux peuvent réduire la pauvreté monétaire de plus de 40 %, comme en Suède, au Royaume-Uni et en France. Leur contribution est moindre en Allemagne (-35 %) et surtout dans les pays du sud de l'Europe (-25 %), notamment en Grèce (-16 %) où il n'existait pas, avant 2017, de dispositif de revenu minimum garanti.

La mesure de la pauvreté au niveau européen et en France

Cette étude à visée de comparaison internationale présente les valeurs des indicateurs de pauvreté calculées selon les normes européennes. Toutefois, pour la France en particulier, les chiffres affichés peuvent différer de ceux publiés par la statistique publique au niveau national, pour des raisons techniques.

– Le **taux de pauvreté monétaire** produit par Eurostat et le taux publié par l'Insee ont la même définition (seuil de pauvreté à 60 % du revenu médian équivalent) mais sont construits à partir d'enquêtes distinctes dont les champs ne sont pas rigoureusement identiques :

	Statistics on income and living conditions-Statistiques sur les revenus et les conditions de vie (SILC-SRCV)	Enquête sur les revenus fiscaux et sociaux (ERFS)
Disponibilité des données	Annuelle, depuis 2004 avec rupture de série en 2008	Annuelle, depuis 1996
Échantillon	12 000 ménages ordinaires	Échantillon plus important donc estimation plus précise : 56 000 ménages ordinaires
Champ	Ensemble des ménages y compris les ménages d'étudiants ou avec un revenu déclaré négatif	Ensemble des ménages dont le revenu déclaré est positif ou nul, sauf les ménages dont la personne de référence est étudiante
Définition du ménage	Ensemble des habitants du logement qui font budget commun	Ensemble des habitants du logement
Types de revenus pris en compte	Prise en compte des transferts entre ménages, aide locale facultative, ISF	Non prise en compte des transferts entre ménages, aide locale facultative, ISF

– Le **taux de privation matérielle sévère** (Eurostat) et le taux de pauvreté en conditions de vie (Insee) reposent aussi sur des enquêtes différentes et les listes des privations/difficultés qu'elles retracent le sont également. L'Insee retient une liste de difficultés plus longue (27 contre 9) pour garantir une plus grande robustesse¹. La liste européenne est volontairement restreinte afin de ne retenir que les éléments jugés essentiels à un niveau de vie décent dans l'ensemble des pays.

1. Insee. (2017). Pauvreté en conditions de vie de 2004 à 2016. Insee Résultats, octobre 2017.

Les femmes, les jeunes et les personnes sans emploi ou isolées sont les plus exposés à la pauvreté monétaire

Le risque de pauvreté monétaire varie, en fonction de caractéristiques individuelles et socio-professionnelles : âge, situations familiales ou d'emploi, etc. Les différences entre États membres sont notables.

Le taux de pauvreté monétaire des femmes est supérieur, de 1,3 point en moyenne à celui des hommes dans l'UE-28. Il l'est dans la quasi-totalité des pays, sauf aux Pays-Bas et en Grèce où les taux sont identiques entre femmes et hommes, et en Espagne où il est légèrement inférieur. L'écart entre les femmes et les hommes est de 1,6 point en France. Il est plus élevé en Allemagne (2,6 points) et en Suède (2,1 points), en raison principalement des écarts de niveau de vie chez les personnes âgées.

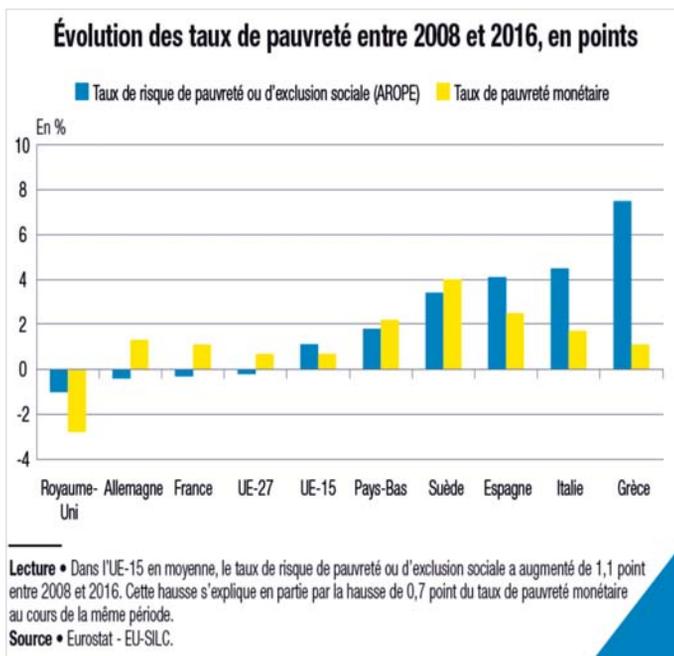
En effet, les femmes sont d'autant plus exposées au risque de pauvreté monétaire qu'elles sont âgées (taux de pauvreté monétaire des femmes âgées de 75 ans ou plus supérieur à celui des hommes de 16 points en Suède et de 8 points en Allemagne). Cet écart s'explique à la fois par un effet de structure démographique (chez les plus âgés, les personnes seules, plus vulnérables, sont majoritairement des femmes) et par des écarts de pensions plus marqués au sein des générations les plus anciennes, résultat des différences passées de taux d'activité, de niveaux de salaires et de durées de carrière.

Par groupes d'âge, ce sont en moyenne les 16-24 ans qui ont le taux de pauvreté monétaire le plus élevé dans l'UE-28 et les 65 ans ou plus, le plus faible.

L'écart entre les 16-24 ans et le reste de la population est particulièrement marqué en Suède et aux Pays-Bas, une caractéristique des pays du Nord où les jeunes quittent plus tôt le domicile familial (entre 20 et 24 ans, contre 26 en moyenne européenne). En France, aux Pays-Bas, en Espagne, en Italie et en Grèce, où le système de retraite offre un taux de remplacement relativement élevé, le taux de pauvreté monétaire des personnes âgées de 65 ans ou plus est le plus faible. Dans les trois pays du Sud, l'écart entre le taux de pauvreté des 25-54 ans et celui des personnes plus âgées est d'autant plus important que les personnes d'âge actif ont subi plus fortement les effets de la crise et ont toujours en 2016, un revenu médian inférieur à celui de 2008. En revanche, en Allemagne, au Royaume-Uni et en Suède, le taux de pauvreté monétaire des personnes âgées de 65 ans ou plus est supérieur à celui des classes d'âge actif.

Dans ces trois pays, le taux de remplacement agrégé des revenus d'activité par les pensions⁵ est relativement faible (inférieur à la moyenne des pays de l'UE et entre 10 et 20 points moindre qu'en France).

Le taux de pauvreté monétaire varie aussi en fonction de la composition familiale ; il est quasi systématiquement supérieur chez les parents isolés, de 8 points en moyenne européenne, et ce, de manière plus marquée en Espagne (+23 points) et en France (+20 points). Dans certains pays, comme la Suède, le taux de pauvreté monétaire des parents isolés est proche de celui des personnes seules sans enfant en raison notamment des politiques de soutien dont ils font l'objet.



La pauvreté et l'exclusion sociale ne reculent pas en Europe depuis 2008, malgré les objectifs fixés

Dans le cadre de la stratégie UE 2020, lancée en 2010, la Commission européenne et le Conseil de l'Union européenne ont fixé un objectif de réduction, pour la période 2008-2018, de 20 millions du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (soit une baisse d'environ 1/6e).

Cet objectif, ainsi que la pauvreté et l'exclusion sociale ne reculent pas en Europe depuis 2008, malgré les objectifs fixés Dans le cadre de la stratégie UE 2020, lancée en 2010, la Commission européenne et le Conseil de l'Union européenne ont fixé un objectif de réduction, pour la période 2008-2018, de 20 millions du nombre de personnes exposées au risque de pauvreté ou d'exclusion sociale (soit une baisse d'environ 1/6e).

Cet objectif, ainsi que les réformes déployées pour l'atteindre, sont suivis par la Commission qui formule, chaque année, des recommandations aux pays dans le cadre du Semestre européen.

Lors de la transposition de cet objectif en objectifs nationaux, la majorité des pays se sont fixé un objectif de baisse du nombre de personnes en situation de pauvreté ou d'exclusion sociale (-1,5 million en Espagne, -1,9 million en France, -2,2 millions en Italie).

Toutefois, certains pays ont choisi de définir leur objectif d'inclusion sociale à l'aide d'autres indicateurs, comme le nombre de chômeurs de longue durée (Allemagne¹⁰), ou ne se sont pas fixé d'objectif chiffré (Royaume-Uni).

Le nombre de personnes pauvres ou exclues a fortement augmenté dans tous les pays de l'Union européenne à la suite de la crise financière de 2008 et aux récessions de 2009 et de 2011. Mais l'évolution moyenne couvre de grandes disparités entre pays.

Dans les nouveaux pays entrants dans l'Union, le nombre de personnes pauvres ou exclues baissent nettement au cours de la période (-6,0 millions), principalement sous l'effet de la réduction significative de la population en situation de privation matérielle sévère, quasiment divisée par deux entre 2008 et 2016, à partir de niveaux initiaux toutefois élevés. Par contraste, les pays occidentaux (UE-15) ont connu les plus fortes hausses (+6,8 millions) de la population en risque de pauvreté ou d'exclusion sociale, en raison de l'augmentation de la population vivant sous le seuil de pauvreté et de celle relevant de ménages à très faible intensité de travail.

► **Études et Résultats N°1088, Drees, octobre 2018 :**
<https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/etudes-et-resultats/article/pres-d-un-quart-de-la-population-europeenne-est-toujours-en-risque-de-pauvrete>



L'AGENDA DU 2^{ÈME} TRIMESTRE 2019

Date	Organisme	Réunion
27 mars	CTIP	Conseil d'administration
3 avril	CNAV	Conseil d'administration
4&5 avril	UCR	Comité exécutif
11 avril	COMAREP	
17 avril	COR	Indicateurs pour le rapport annuel
18 avril	AGIRC ARRCO	Bureau
7 mai	CNAV	Conseil d'administration
23 mai	COR	Agés et comportements de départ à la retraite : santé et conditions de maintien dans l'emploi
28 mai	CTIP	Conseil d'administration
5 juin	CNAV	Conseil d'administration
11 juin	COMAREP	
13 juin	COR	Rapport annuel
19 juin	AGIRC ARRCO	Bureau
26 juin	AGIRC ARRCO	Conseil d'administration

