

PROTEC' info

L'actualité de la protection sociale de l'UNSA

ÉDITO

n°10 décembre 2019 - janvier - février 2020

Sommaire

• Colloque du COR :
Les femmes et la retraite

2

• Spécial Retraites :
Rapport du Conseil d'Orientation des
Retraites (COR) et nos réactions

3-4

Réforme des retraites... Le dossier de l'année

La réforme des retraites occupe l'espace médiatique et l'espace social en cette fin d'année, et l'UNSA est plus que présente sur ce dossier particulièrement anxiogène pour tous les salariés et les agents.

Si la concertation va s'interrompre durant la trêve des confiseurs il y a fort à parier qu'à la rentrée, cela fasse encore la une de l'actualité.

Ce numéro de protec'info est exclusivement consacré aux retraites. Non pas sur la réforme, même si tout est lié, mais plus aux aspects de financement, avec une analyse du rapport du COR ainsi qu'un article sur le « colloque retraite des femmes ».

Au niveau financier, ce nouveau rapport du COR est sans surprise. La part des dépenses de retraite dans le PIB restera à court et moyen terme inférieure à 14% de PIB.

Le besoin en financement à l'horizon 2025 se situerait à 10 milliards d'euros pour plus de 320 milliards de prestations versées... Bref un solde négatif certes, mais qui confirme malgré tout ce que disait le premier ministre en septembre, l'équilibre est proche !

Sur la question de la pension des femmes, les chiffres sont éloquentes puisque celle-ci est inférieure de 38 % à celle des hommes. Ces chiffres sont inacceptables et doivent nous questionner collectivement. La pension n'étant au final que le reflet de la carrière, il y a donc encore beaucoup de travail syndical à faire pour qu'enfin l'égalité salariale femmes/hommes devienne une réalité. Il faut également qu'enfin la maternité ne soit plus, voire pas un frein à la progression de carrière, etc.

Notre système actuel n'est donc pas parfait. Le système de demain sera-t-il meilleur ?

Réponse l'année prochaine.

En attendant je vous souhaite de passer de bonnes fêtes de fin d'année.

Rédaction :

Dominique Corona, Secrétaire général adjoint,
en charge de la protection sociale

Annick Fayard, Conseillère nationale en charge
de la Qualité de vie au travail et Retraites

 www.facebook.com/Syndicat.UNSA

 [@Unsa_officiel](https://twitter.com/Unsa_officiel)

 www.unsa.org

 +33 1 48 18 88 00

 21 rue Jules Ferry
93177 BAGNOLET CEDEX

 protection.sociale@unsa.org



Dominique Corona
Secrétaire général adjoint
en charge de la protection sociale

Les femmes et la retraite

Les écarts de rémunérations et de carrière se créent à partir de 20 ans pour les femmes avec un décrochage avec l'arrivée des enfants, et ce, jusqu'à 50-55 ans.

Le 2 décembre le Colloque du COR était dédié à la situation des femmes dans le système de retraite. Il analysait les inégalités pendant la vie active et sur les dispositifs de retraite censés les corriger. Malgré une participation accrue des femmes au marché du travail et une réduction des écarts de rémunération, les pensions féminines, en France, restent sensiblement inférieures aux pensions masculines.

État des lieux des pensions des femmes par rapport à celle des hommes

Les montants nets des pensions de droit direct des femmes s'élevaient, en 2016, à 1 005 euros, ceux des hommes à 1 627 euros, soit un ratio de 62 %. **Les pensions des femmes sont donc inférieures de 38 % à celles des hommes.** Si on ajoute à ces pensions de droit direct les pensions de réversion, les montants nets mensuels moyens de la pension totale des femmes passent à 1 251 euros et ceux des hommes à 1 647 euros, ce qui ramène l'écart à 24 %.

Les femmes partent en moyenne à la retraite à 62 ans et 2 mois (les hommes partent, eux, 9 mois plus tôt). Les femmes partent moins souvent avant 62 ans **en raison de la durée d'assurance requise et du nombre d'années qu'elles ont encore à faire pour atteindre le taux plein.** Les femmes sont aussi plus nombreuses à l'âge d'annulation de la décote, ce qui ne veut pas dire qu'elles vont percevoir une pension complète car le coefficient de proratisation va s'appliquer, mais cet âge leur donne le droit au MICO (minimum contributif) ou au MIGA (minimum garanti).

Comment s'expliquent les écarts de pensions de droit direct ?

Les femmes ont un montant de pension de 38 % inférieur à celui des hommes alors que leurs salaires sont « seulement » inférieurs de 23 %, quel est ce mystère ?

Plusieurs causes l'expliquent :

- Les femmes vivent plus longtemps (effet de structure),
- Les femmes sont moins présentes sur le marché du travail,
- Les revenus professionnels des femmes sont impactés de 10% par l'arrivée des enfants,
- Elles sont le plus souvent des personnes aidantes et doivent le plus souvent aménager leur activité professionnelle,
- Elles subissent aussi la ségrégation professionnelle et le plafond de verre.

L'égalité des droits ne se transforme pas en égalité

Pourtant l'arsenal législatif est au point, les femmes sont plus éduquées et plus diplômées que les hommes : 48,4 % sont diplômées de l'enseignement supérieur contre 40 % des hommes. Cet écart s'observe sur l'ensemble des 25-49 ans. Seules 10 % sont sans diplôme contre 13 % des hommes. Malgré cela, les femmes occupent des postes moins qualifiés que les hommes et cet écart ne se réduit pas. Leurs conditions de travail ne sont pas meilleures que celles des hommes.

Quels effets des redistributions, dans le système de retraite actuel, sur les écarts entre les femmes et les hommes ?

Les femmes bénéficient davantage des dispositifs explicites de solidarité que les hommes, sans lesquels les écarts de pension seraient plus élevés. **Cela permet de réduire aujourd'hui de 7 points les écarts de pensions entre les femmes et les hommes.** Notamment les dispositifs liés à la maternité (4 % des pensions des femmes). D'autres dispositifs jouent, comme les minima de pension (les femmes vont bénéficier des minima de pension en raison des disparités de carrières). La majoration pour trois enfants bénéficie un peu plus aux hommes tout comme les départs anticipés pour la catégorie active.

Les femmes, ayant à la fois des revenus souvent plus faibles et des durées de carrières souvent plus courtes que les hommes, sont sur-représentées parmi les salaires les plus bas !

Pour l'UNSA, il est donc essentiel de préserver des mécanismes qui permettent de compenser les inégalités liées à la naissance et à l'éducation des enfants.

Rapport du Conseil d'Orientation des Retraites de novembre 2019 :

Sans surprise, le système n'est pas menacé dans son équilibre financier

Quel que soit le scénario économique retenu, la part des dépenses de retraite dans le PIB qui était de 13,8 % en 2018 serait stable jusqu'en 2030.

Stabilisation des dépenses

Grâce aux réformes entreprises depuis près de 30 ans, les dépenses de retraite ne sont plus sur une dynamique non contrôlée et **l'évolution de leur part dans le PIB serait maîtrisée tant sur un horizon de 10 ans que de 50 ans.**

Ce constat rassurant pour la prochaine décennie résulte de deux évolutions en sens contraire :

➤ Une poursuite du vieillissement de la société avec une diminution du nombre de cotisants par retraité de droit direct en 2018 à environ 1,6 en 2030.

➤ Un vieillissement quasi compensé par une progression de la pension moyenne de l'ensemble des retraités moins rapide que celle du revenu moyen, en raison en particulier des mécanismes d'indexation des modes de calcul des retraites sur l'inflation.

En projection 2025-2030, le solde financier du système de retraite est assez peu sensible au rythme de croissance des revenus d'activité. Selon la convention retenue, il s'établirait en 2025 entre - 0,3 % et -0,7 % du PIB soit en moyenne - 10 milliards d'euros.

Baisse des ressources

La part des ressources affectées au système de retraite dans le PIB diminue sur la période de projection (taux de prélèvement global).

➤ Moindre fréquence au fil du temps des périodes de chômage et d'Assurance Vieillesse des Parents au Foyer (AVPF) – et donc **diminution des versements de l'UNEDIC et de la CNAF** au titre de la prise en charge de cotisations sur ces périodes.

➤ **Baisse anticipée de la part de la masse salariale de la Caisse Nationale de Retraites des Agents des Collectivités Locales (CNRACL)** dans la masse totale des rémunérations.

L'apparition du **besoin de financement** sur la période de projection résulterait d'avantage d'une **nouvelle affectation des ressources au sein des administrations publiques au détriment de l'assurance vieillesse** qu'à une hausse des **dépenses du système qui restent stable** en regard du PIB.

Existence de réserves

Enfin, en 2017, **les réserves nettes du système de retraite sont évaluées à 5, 6 % du PIB.** Toutefois ces réserves sont concentrées dans des régimes qui ne connaîtraient pas de besoins de financement à l'horizon 2030.

Le COR n'a pas fait de préconisations

Conformément à la commande du Premier ministre, le COR a étudié quels ajustements seraient possibles dans la perspective d'un « équilibre » en 2025 à partir des trois leviers (augmentation de l'âge, diminution des pensions, hausse des cotisations).

Cet exercice est donc purement illustratif et le COR a clairement indiqué que cela ne signifiait pas que ces mesures soient opportunes.

Il a également souligné que les résultats de cet exercice doivent être considérés avec prudence car tous les scénarios n'ont pas pu faire l'objet d'une analyse systématique et qu'ils visent principalement à indiquer des ordres de grandeur à partir d'une **modélisation comptable qui n'inclut pas de bouclage macroéconomique.** Les gains sur les finances publiques liées au

Rapport du Conseil d'Orientation des Retraites de novembre 2019 :

Sans surprise, le système n'est pas menacé dans son équilibre financier

supplément d'emploi des assurés qui liquident plus tard leur pension ou au contraire **les coûts liés au recours à d'autres dispositifs sociaux (invalidité, chômage, etc.) pour les assurés hors de l'emploi ne sont pas pris en compte.**

Par ailleurs, le recours à des mesures d'équilibrage évaluées « ex ante » **ne garantit pas l'équilibre final** en raison des **effets possibles des ajustements sur la croissance et l'emploi** (effets de bouclage macroéconomique).

Cotisations, pensions, âge de départ...

Le rapport du COR de novembre 2019 s'est limité à **actualiser l'exercice complet de projection à partir des hypothèses économiques** de court et de moyen terme à la législation inchangée (ce qui n'est pas le cas dans la réforme des retraites envisagée par le gouvernement).

De plus, **les études disponibles montrent** qu'une hausse de cotisation ou une diminution des pensions, **feraient baisser le pouvoir d'achat** à court terme. Cette **baisse du revenu aurait pour conséquence une chute de la consommation, donc une perte de l'activité.** Le chômage pourrait augmenter légèrement. Les gains effectifs de mesure seraient donc inférieurs à ceux espérés avec un calcul mécanique.

Un relèvement de l'âge de la retraite conduirait quant à lui à **une hausse du taux de chômage dans un premier temps, qui se résorberait à plus ou moins long terme.**

Pour l'UNSA, la présentation d'un déficit transitoire en 2025 n'implique donc pas que celui-ci soit résorbé par des mesures d'économies, le bien-fondé d'objectif d'un retour à l'équilibre en 2025 n'étant pas établi.

Laisser la main aux parlementaires sociaux

Si des mesures s'avéraient nécessaires pour assurer l'équilibre, elles devraient, nécessairement, être prises par les partenaires sociaux. En effet, pour l'UNSA, le système des retraites étant financé à 80 % par des cotisations, de telles décisions doivent relever d'un accord entre organisations syndicales et patronales, dans le cadre d'une gouvernance du système.

Pour l'UNSA, l'équilibre d'un système par répartition, où les actifs payent pour les retraités, est fondamental pour éviter tout risque de « krach » qui ouvrirait la voie à la capitalisation ou à l'étatisation. Toutefois, pour l'UNSA, il est préférable de raisonner en termes de trajectoire d'équilibre à 10-15 ans.

Les partenaires sociaux ont en effet toujours pris leur responsabilité dans ce domaine (comme l'atteste la gestion du régime par points AGIRC-ARRCO).

Pour l'UNSA, la recherche de l'équilibre ne peut pas reposer sur l'effort des seuls salariés qui ont déjà largement été mis à contribution.

Brève actu

A compter du 1^{er} janvier 2020, les assurés sociaux peuvent bénéficier d'une offre en équipement optique ou de certains soins dentaires remboursés à 100%.

Cette mesure ne s'appliquant qu'aux assurés qui possèdent une couverture santé complémentaire (communément appelée « mutuelle »), l'UNSA continue de militer et de revendiquer la généralisation de la complémentaire santé -avec participation à 50% de l'employeur- à tous, et notamment aux agents de la fonction publique.

Pour l'UNSA, le « 100% Santé » est une bonne mesure puisqu'elle permet au plus grand nombre de fortement réduire -voire supprimer- le reste à charge financier après remboursement en optique, dentaire et audiprothèses.

Cependant l'UNSA ne peut que fortement regretter la possibilité offerte aux dentistes et chirurgiens-dentistes de ne pas réaliser les soins entrant dans le champ du 100% santé. Pour l'UNSA, cette disposition ne permettra pas à tous les patients d'accéder à des soins de qualité pris en charge à 100% par l'Assurance Maladie et les complémentaires santé. L'UNSA demande donc qu'un bilan puisse être tiré d'ici un an et que des dispositions plus coercitives soient prises en cas de difficultés d'accès aux soins dentaires remboursés à 100%.