

Réunions COR novembre et décembre 2016

La réunion du 23 novembre visait à donner quelques éléments sur la mise en place du dispositif C3P (Compte personnel de prévention de la pénibilité). C'est une mesure de la loi de janvier 2014 sur les retraites. Quelques statistiques de 2015 sont ainsi présentés. Le C3P, financé par des cotisations à la charge des employeurs, permet aux salariés des régimes général et agricole d'acquérir 4 points par année d'exposition à l'un des dix facteurs de pénibilité physique retenus (8 points en cas d'expositions multiples). Ces points peuvent être utilisés pour des formations, des réductions du temps de travail ou la retraite, les 20 premiers points étant réservés à la formation : 10 points permettent en particulier de valider un trimestre supplémentaire de durée d'assurance et d'anticiper d'un trimestre l'âge de départ à la retraite. Comme le nombre de points attribués au cours de la carrière est plafonné à 100 (dont 80 utilisables pour la retraite), il sera possible à terme d'obtenir jusqu'à deux ans de majoration et de départ anticipé via le C3P.

En 2015 seuls 512 162 salariés disposent d'un compte personnel de pénibilité. 76 % sont des hommes et 44 % ont entre 41 et 55 ans. Quatre critères de pénibilité sont seulement pris en compte en 2015 (travail de nuit pour 45%, équipes alternantes pour 40 %, travail répétitif pour 15 % et milieu hyperbare pour moins de 1%). 92 % ont entre 0 et 4 points et 7 % ont 8 points donc soumis à une double exposition. On dénombre seulement 25 820 entreprises contributives.

Il est très délicat d'évaluer le coût du C3P. Le raisonnement présenté est le suivant en comparant un départ avec ou sans C3P. Le coût augmente pour la CNAV puisqu'on aurait deux années de cotisations en moins en termes de recette et aussi en termes de dépense avec une pension servie 2 ans plus tôt mais on estime aussi que la CNAV serait sur un point gagnante puisque la pension serait moins élevée aussi bien par le taux de proratisation plus faible et aussi avec un SAM (Salaire Annuel Moyen) plus faible. Finalement c'est l'espérance de vie qui est présenté comme déterminant essentiel. Il faut noter que la CNAV reçoit une dotation forfaitaire du fonds de financement de la pénibilité.

La **DARES** du ministère du Travail (Direction de l'Animation de la Recherche, des Etudes et des Statistiques) a cherché en 2006 à étudier le lien avec la santé et le maintien en emploi des seniors, l'impact de l'évolution des conditions de travail sur la santé et comment favoriser le maintien dans l'emploi des seniors en mauvaise santé. 14 000 personnes interrogés de 20 à 74 ans en 2006 puis ensuite en 2010. Elle s'appuie sur l'enquête santé et itinéraire professionnelle. Outre que cette enquête est assez ancienne et repose sur des règles de départ et de liquidation bien différentes que celles actuelles encore plus dégradées (ce qui n'est pourtant pas souligné), les résultats exposés ne sont pourtant pas très surprenants : Les seniors qui ont été durablement exposés à des pénibilités physiques sont moins souvent en bonne santé et moins souvent en emploi. Les seniors dont l'état de santé est dégradé conservent plus facilement leur emploi s'ils bénéficient d'aménagements de poste ou de conditions de travail, mais à peine plus d'un sur dix en bénéficie.

Lorsqu'il s'agit dans une dernière étude de qualifier le degré par lequel l'état de santé peut être vu comme un frein aux politiques de décalage de l'âge de départ à la retraite, on s'aperçoit qu'on est très démuni pour établir des statistiques. Il faudrait disposer de séries rétrospectives d'état de santé qui ne sont pas disponibles. Le seul indicateur est le taux de mortalité ce qui est bien entendu discutable. La retraite ne vise pas simplement à procurer un revenu aux personnes dans l'incapacité de travailler, elle constitue un « droit au repos » après la vie active. Certaines études internationales s'interrogent toutefois sur l'allongement de la durée d'activité permis par l'amélioration de l'état de santé des seniors au fil du temps. Les résultats sont très dépendants du critère utilisé pour mesurer l'état de santé. Si l'on considère que la baisse de la mortalité entre 1977 et 2010 reflète une amélioration de l'état de santé des seniors, ces derniers pourraient travailler en 2010 quelques années de plus qu'en 1977 dans les différents pays étudiés dont la France. Mais si l'on apprécie l'état de santé à partir d'une question sur

l'état de santé ressenti, ce dernier aurait plutôt tendance à stagner entre 1977 et 2010, du moins en France. D'ailleurs tous les articles ne donnent pas la même définition de ce qu'est un bon état de santé. Pour conclure la réunion, il est précisé que le départ à la retraite n'a pas beaucoup d'effets sur l'état de santé si ce n'est un risque d'obésité plus élevé.

Résumé des réactions syndicales

MEDEF : Ce dispositif est extrêmement compliqué. Il se met très difficilement en place. Cela coûte cher à l'économie. Regarde les photos de famille et vois que les seniors sont en meilleure forme. Ils prennent l'avion pour visiter des sites touristiques. Constate que le dispositif de retraite progressive même s'il monte ne charge ne concerne que très peu de gens.

CGT : Le MEDEF ne l'évoque même pas et n'en parle pas mais l'effet des travaux pénibles est pourtant noté et souligné dans les travaux présentés. S'étonne qu'on n'ait pas inscrit les produits nocifs dès 2015. Il y aurait des indicateurs plus objectifs. Par exemple, le facteur d'incapacité pourrait être un bon indicateur. Il y a une explosion des maladies chroniques (diabète, hypertension) et pourtant on ne les prend pas en compte.

CFDT : demande de travailler sur les fiches individuelles d'exposition et sur la politique de prévention. Il faudrait aussi faire apparaître les taux de cotisation de ce dispositif.

FO : souligne qu'on connaît les 10 critères depuis 2008 et cela continue encore de poser problème pour leur prise en compte et leur appropriation dans les entreprises.

FSU : s'interroge du côté des fonctionnaires si on pense que ce serait la seule catégorie active qui réglerait la pénibilité au travail. Comment alors les autres fonctionnaires seraient donc traités du point de vue de la prévention et de prise en compte de la pénibilité au travail ? Elle demande que soient étudiés et donc présentés à tout le moins les compte rendu des CHSCT mis en place dans chaque ministère depuis les élections professionnelles de 2011.

Serge Volkoff : Attention à l'autoévaluation : peu de gens se disent en mauvaise santé. A constaté dans ses études que ceux qui n'attendaient plus que d'avoir l'âge de départ appartenaient au bas de l'échelle sociale tandis que ceux qui n'attendaient plus que d'avoir le nombre d'années requises correspondaient aux personnes plus qualifiées.

On aurait pu penser que l'on donnerait la parole au représentant du ministère de la Fonction publique présent dans la salle pour préciser qu'un rapport sur la prévention et la prise en compte de la pénibilité au travail au sein de la fonction publique, rédigé conjointement par l'inspection générale de l'Administration (IGA) et l'inspection générale des Affaires sociales (Igas), pointe les lacunes et dysfonctionnements des employeurs publics en la matière. Ce rapport a été présenté lundi 6 juin 2016 aux organisations syndicales. On y lit « *que la transposition du compte personnel de prévention et de pénibilité (C3P) aux agents publics, bien que souhaitable, est pour l'heure prématurée, au vu notamment de la mise en œuvre incomplète de leurs obligations par les employeurs publics, et des difficultés actuelles de mise en place de celui-ci dans le secteur privé.* »

Le rapport de la cour des comptes d'octobre 2016 est d'ailleurs très sévère à ce sujet :

La prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique

« Les inspections générales de l'administration et des affaires sociales ont été chargées de dresser un bilan des politiques conduites en matière de prévention et de prise en compte de la pénibilité dans la fonction publique et d'identifier les métiers de la fonction publique susceptibles d'exposer les agents au-delà des seuils fixés par le code du travail. La lettre des ministres précisait que la mission devait procéder à une analyse des métiers classés en « catégorie active » au regard des facteurs de pénibilités fixés par le code du travail. Les conclusions de cette mission ont été présentées le 6 juin 2016 aux organisations syndicales. Le rapport des inspections fait apparaître le retard important des administrations dans l'application de la réglementation en matière de traçabilité des expositions aux facteurs de pénibilité. Le contrôle du respect par les employeurs de leurs obligations est jugé insuffisant. La cartographie des métiers et fonctions susceptibles d'être exposés à la pénibilité est

estimée incomplète. S'agissant des catégories actives, la mission constate le décalage avec les critères de pénibilité applicables au secteur privé. Elle considère prématurée la transposition aux agents publics du compte personnel de prévention de la pénibilité. »

La réunion du 14 décembre visait après celle d'octobre (recul de l'âge de départ) et novembre (santé et pénibilité) à conclure par une dernière réunion sur le bilan de 25 années de réforme des retraites. D'ailleurs le président du COR à l'ensemble des membres s'ils ne s'opposeraient pas à la publication d'une lettre du COR sur une synthèse des travaux des 3 séances. Si les membres des organisations syndicales y sont tous favorables, d'autres sont plus réservés à la veille des élections présidentielles et législatives pensant que ce qui sera écrit pourra être déformé. Le président valide la sortie d'une lettre en nous l'adressant avant sa publication définitive pour relecture et en invitant chacun à la discrétion.

Depuis 25 ans, il y a eu 4 lois portant réforme des retraites et de nombreuses mesures dans les lois de financement de la sécurité sociale. Il y a eu aussi plus de dix accords signés pour les régimes complémentaires AGIRC, ARRCO et IRCANTEC. De ce côté, 31,6 % des nouveaux retraités de 2013 ont une pension plus élevée (+ 12 %) par rapport aux règles de 1992 tandis que 68 % des nouveau retraités touchent une retraite complémentaire plus faible (- 7 %). Le rendement aura été divisé par 1,9 à l'ARRCO et par 2,4 à l'AGIRC entre 1973 et 2019. Pour un même euro de cotisation, un cotisant AGIRC va acquérir avec le même euro de cotisation pratiquement deux fois et demie moins de droits en 2019 (*future année de création du régime unifié AGIRC-ARCCO*) qu'en 1973 (*première étape tendant à davantage de convergence et d'harmonisation entre les régimes des cadres et des non cadres*).

Les variables plus ou moins favorables influant majoritairement sur la probabilité d'avoir un montant de pension plus ou moins élevé sont les suivantes :

- Favorables lorsqu'on a été cotisant au taux obligatoire avant la signature des premiers accords, a cotisé plus de 20 ans dans le secteur privé et que l'on est encore en activité en fin de carrière
- Défavorables lorsque sa pension comporte une composante complémentaire, lorsqu'on bénéficie de majorations familiales ou lorsqu'on a eu des points chômage ou maladie.

Toutes ces réformes et leurs mesures ont mobilisé les trois leviers :

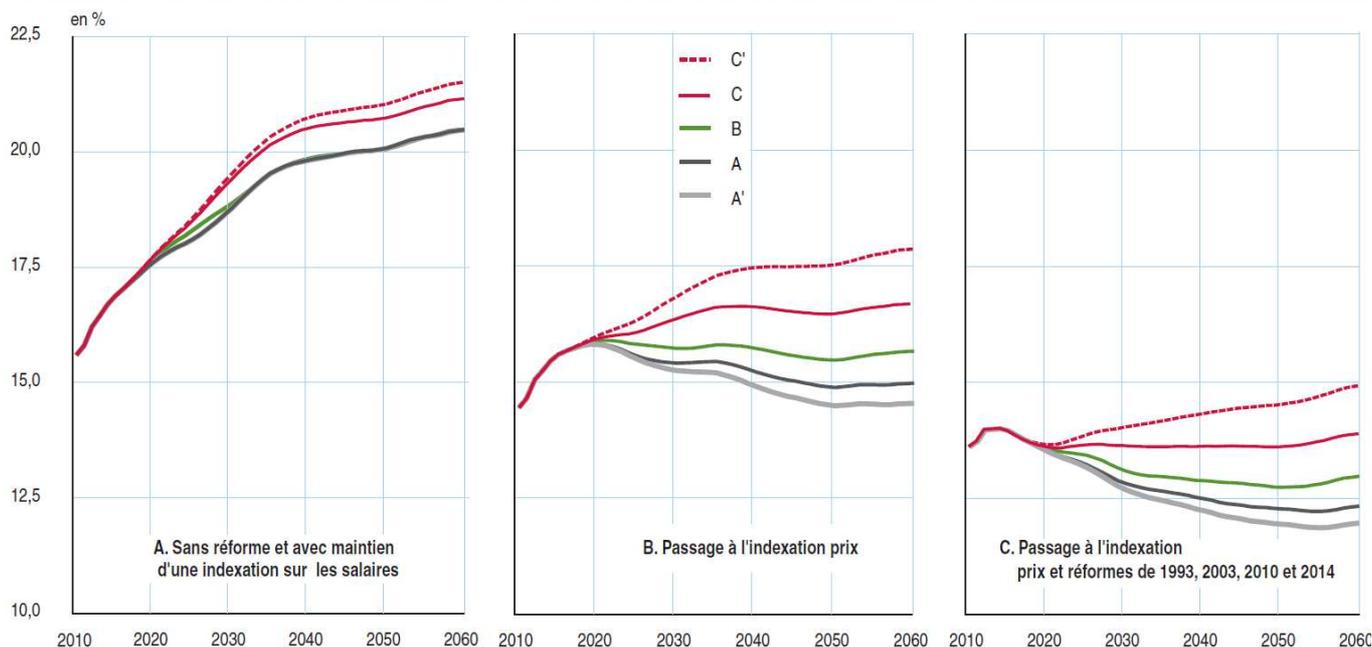
- L'âge de départ à la retraite : allongement de la durée d'assurance pour partir au taux plein (1993, 2003, 2008, 2014), recul des âges légaux de la retraite (2010) ou encore mesures incitatives telles que la surcote (2003, 2009) ;
- Le niveau des ressources : hausses de taux de cotisation, dans les régimes complémentaires (milieu des années 1990, 2006, 2013, 2015) et plus récemment dans les régimes de base (2003, 2012, 2014), élargissements d'assiette et diversification du financement ;
- Le niveau relatif des pensions : passage des 10 aux 25 meilleures années (1993), indexation des salaires portés au compte sur les prix (1987), baisse des rendements dans les régimes complémentaires (1996, 2003, 2015).

Le mode de calcul des droits à retraites a été revu à chaque réforme pour limiter la progression des dépenses de pensions en part du PIB. Depuis 1987, c'est l'indice des prix qui sert à revaloriser les pensions dans le secteur privé ainsi que les salaires portés au compte qui servent de référence pour le calcul de la pension liquidable. En 2003, ce sont les fonctionnaires qui sont concernés pour la revalorisation de leur pension.

Les réformes des retraites sont sensibles aux hypothèses macroéconomiques avec un ratio pensions/PIB dépendant des gains de productivité. Selon les hypothèses du COR si les gains de productivité s'élèvent respectivement de 1 % (variante C') ou 2 % (variante A') par an, alors les simulations de l'INSEE réduisent le ratio pensions/PIB de 6 points dans la situation la

plus favorable contre 3,6 points dans le premier cas (variante C'). Les scénarios C (1,3 %), B (1,5 %) et A (1,8 %) sont les scénarios intermédiaires.

1 Part des dépenses de pensions dans le PIB, selon la législation et le scénario macroéconomique

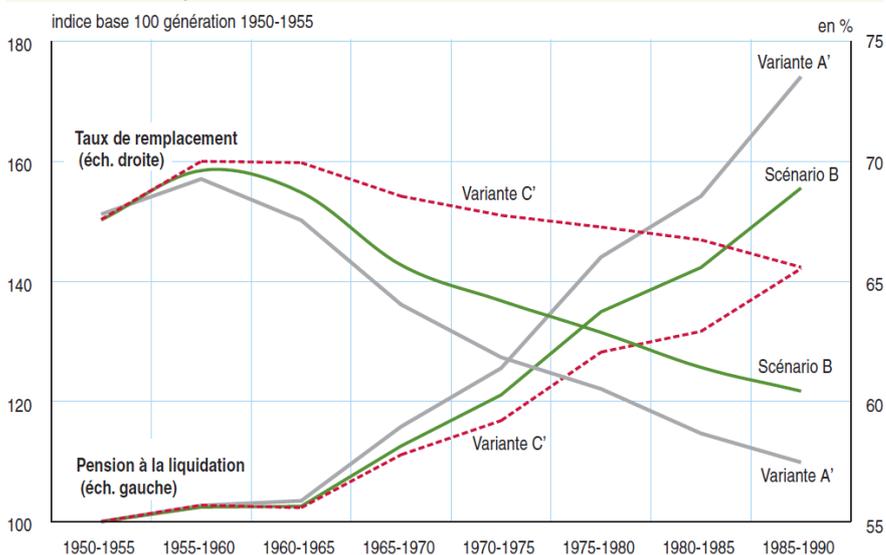


Hypothèses : départ à la retraite au taux plein, hypothèses démographiques et macroéconomiques des projections 2012 du Conseil d'orientation des retraites.
Lecture : en 2060, sans aucune réforme et en maintenant l'indexation sur les salaires, la part des pensions (droits direct et dérivé) dans le PIB se serait élevée à 20,5 points dans le scénario B du COR.

Du côté des retraités, si le montant de la pension à la liquidation continue d'augmenter en termes de projection du fait des effets de la croissance aussi modeste soit-elle.

En revanche, le décrochage se situe en termes de taux de remplacement net c'est-à-dire au niveau du rapport entre la pension nette à la liquidation et le dernier salaire net. Le salaire de référence est calculé à partir de revenus passés revalorisés sur les prix. Son écart avec le dernier salaire perçu ou avec le salaire moyen courant est donc d'autant plus fort que le salaire a fortement progressé pendant les années précédant la liquidation. En plus une fois à la retraite s'ajoute l'effet de l'indexation sur les prix après liquidation. De 2010 à 2060, le ratio passera selon les hypothèses du COR de 66 % à une valeur comprise entre 48 % (variante A') et 57 % (variante C').

2 Pension moyenne à la liquidation (en euros constants et en base 100 génération 1950-1955) et taux de remplacement net médian, par génération et par scénario macroéconomique



Champ : retraités de droit direct résidant en France.
Hypothèses : législation 2014, départ à la retraite au taux plein et scénarios A', B et C' du COR.
Lecture : dans le scénario B, entre les générations 1950-1955 et 1970-1975, la pension à la liquidation augmenterait de 21 % mais le taux de remplacement passerait de 67,6 % à 64,2 %.

Pour finir, la projection sur la génération 1980 donne les résultats suivants après la réforme de 2010 :

- Une baisse de la pension cumulée sur le cycle de vie qui touche plus fortement les assurés hors de l'emploi (- 10 %) que ceux bénéficiant des plus hauts salaires (- 3 %) ;
- Les "mesures d'âge" touchent relativement plus fortement les assurés hors de l'emploi que les "mesures de durée" ;
- Une baisse de la pension cumulée sur le cycle de vie qui touche plus fortement les hommes (- 6 %) que les femmes (-3 %) ;
- Les hommes sont davantage touchés que les femmes par les "mesures de durée" et de relèvement de l'âge d'annulation de la décote.

Résumé des réactions syndicales

MEDEF : a bien compris la prudence lors des différents exposés notamment dans la présentation des hypothèses économiques. Ce n'est pas exploitable facilement. Le lecteur lambda ne pourra pas en faire son miel. N'a pas l'ombre d'une critique. S'interroge sur la question de l'équité intergénérationnelle et sur la solidarité intergénérationnelle. S'autorise une provocation en mentionnant qu'on ne doit pas perdre de vue que le système de retraite doit être contributif. Si on appelle moins de cotisations avec des régimes complémentaires en capitalisation, les remarques du MEDEF seraient différentes. Dans le cadre de la durée de retraite et l'espérance de vie, il ne faudrait pas oublier d'analyser les effets de la démographie et de la prise en compte de la durée d'études. Assume la baisse des régimes complémentaires et le choix de rester caler avec l'âge de la retraite du régime de base.

CGC : très intéressé par le document n°6 sur les rendements entre les générations et sur les contributions apportées et prestations. Il y a des limites à charger la barque des contributions et donc on pourrait s'attendre à que certains cèdent à la sirène de la capitalisation...

CGT : L'indicateur du taux de récupération a un intérêt s'il permet de décomposer prestations et cotisations. N'est pas favorable à l'utilisation de l'indicateur de pensions cumulées. Note que l'effet de recul de l'âge de 60 ans à 62 ans est marquant.

Serge Volkoff : Attention à ne pas se focaliser sur la période 2010-2015. IL ne faut pas oublier 1993 et 2003. La génération de 1950 a découvert à 53 ans qu'il y aurait une réforme avec des carrières longues en 2003 et en 2008-2009 plus de carrières longues et donc trop tard pour eux avec la réforme de 2012.

CFDT : Ce dossier montre qu'on peut réformer avec 4 lois et 10 accords. Préfère parler d'effets contrastés au lieu d'effets complexes. Caractère antiredistributif des régimes de base au contraire de l'ARRCO et l'AGIRC. Les mesures d'âge sont profondément injustes. Attention au décrochage avec l'indexation sur les prix et pas sur les salaires.

FSU : revient sur la réforme de 2003 et l'attaque faite aux femmes fonctionnaires avec la suppression de la bonification pour enfants. Malheureusement plus personne n'en parle et même si ce dossier du COR ne concernait pas la fonction publique, il est surprenant de lire que les femmes de la génération 1980 seraient gagnantes. Il est clair que cette suppression, si elle ne ressent pas actuellement où la marge (avec les restrictions dues à l'interruption d'activité pour les enfants nés avant 2004), n'est jamais intégrée dans les projections. Est surprise aussi de la mise en avant encore aujourd'hui de la surcote car elle ne concernera que de moins en moins de salariés. D'ailleurs en 2003 à l'occasion d'une réforme mise en avant pour faire des économies, il y a bien eu un effet d'aubaine dans la fonction publique avec l'introduction des paramètres de surcote et de durée d'assurance qui a permis de dépasser les 75% du dernier traitement détenu durant les six derniers mois.

UNSA : souhaite qu'on s'intéresse à la contributivité et aux inégalités qui se creusent.