



SOMMAIRE

Tél
01 42 03 80 12
fax
01 53 72 85 71
atdepresse@cfdt.fr

Contact :
Isabelle Perrin
Responsable des
relations presse

Isabelle Reychler
Assistante

CFDT
4 bd de la Villette
75955 Paris Cedex 19



Introduction

Le rendez vous de 2008 : un large débat dans la CFDT.
La CFDT agira dans quatre directions.



Assurer la pérennité des régimes de retraite

L'allongement de la durée de cotisation en janvier 2009 ? Inefficace et injuste.
Carrières longues et retraites à la carte.
Le financement global de l'équilibre à l'horizon 2020.
Sanctuariser le Fonds de réserve des retraites.



Améliorer le taux de remplacement dans le privé et dans le public

Indexation des salaires portés au compte.
Le régime additionnel de la Fonction publique.
Les basses retraites.



Réduire les inégalités

Les poly pensionnés.
Carrières accidentées.



Généraliser l'épargne retraite collective

Annexes

Synthèse du 5^{ème} rapport du COR.
Quelques chiffres utiles.

Introduction

Un large débat dans la CFDT

Le positionnement de la CFDT pour le rendez vous de 2008 sur les retraites a été arrêté par le **Bureau national de décembre 2007**.

Il a été précédé d'un **large débat participatif, les « 40 débats »**, qui a impliqué tous les syndicats dans les fédérations et les régions, jusqu'au Conseil national de novembre 2007.

Une action dans quatre directions

Cette démarche nous conduit à agir dans **quatre directions** afin d'assurer la pérennité de notre système de retraite basé sur la répartition.

1- La CFDT veut approfondir la réforme de 2003

La CFDT assume son soutien à la réforme de 2003 : L'harmonisation des régimes de tous les salariés était **juste et nécessaire**.

La réforme a par ailleurs abouti à **des acquis importants** qu'il faut consolider.

- **Les carrières longues**, dispositions qui permettent un départ anticipé pour les salariés ayant commencé à travailler jeune, 600 000 personnes en ont bénéficié en 6 années ;
- **La revalorisation** du minimum contributif, porté à 85% du Smic (pour une carrière complète au Smic) que nous souhaitons poursuivre.

2- La CFDT veut des signes forts adressés à tous les salariés, et en particulier aux jeunes. Ils doivent être assurés que les systèmes de retraite en France demeurent **solides et solidaires**. Cela passe par **une visibilité à long terme du taux de remplacement**. Il doit être garanti pour les générations qui sont entrées récemment sur le marché du travail.

Pour y parvenir la CFDT revendique :

- **Un mode de calcul** au moment de la liquidation de la retraite qui remette en cause l'indexation sur les prix décidée unilatéralement par la réforme Balladur de 1993. Nous souhaitons majorer l'indice actuel de 0,9% comme le préconise la CNAV ;
- **Une garantie réelle du maintien du pouvoir d'achat** pour tous les retraités ;

- **Une amélioration du Régime Additionnel de la Fonction Publique** pour les fonctionnaires dont une partie des revenus est constituée par des primes récurrentes et par une hausse du minimum retraite pour les carrières complètes ;
- **Un accès pour tous aux systèmes d'épargne collective**, y compris les salariés les plus modestes et ceux des PME-TPE qui ne peuvent en bénéficier aujourd'hui.

3- La CFDT veut réduire les inégalités et corriger les injustices

qui pénalisent certains salariés en raison de parcours professionnels accidentés et des aléas de la vie.

Pour y parvenir, la CFDT demande :

- **Une validation améliorée** des périodes de **chômage et de maladie** ;
- **Une meilleure articulation** des différents régimes de retraite pour **les poly pensionnés** ;
- **Une prise en compte des mauvaises conditions de travail** et des effets de la pénibilité sur l'espérance de vie.

4- La CFDT préconise des mesures de financement justes et efficaces afin d'assurer à long terme l'équilibre des systèmes de retraites.

- **Par une amélioration de la politique de l'emploi**, en particulier du taux d'emploi des seniors, sans lesquels tout allongement de la durée de cotisation ne produira que peu d'effets, sinon par une baisse inacceptable des pensions ;
- **Par le transfert**, prévu en 2003, des cotisations Unédic dans une perspective excédentaire de ses comptes vers les régimes de retraite ;
- **Par une alimentation plus forte et pérenne** du Fonds de Réserve des Retraites (doublement à 4% de la taxe dédiée) et sa **sanctuarisation** ; ceci exclut bien évidemment toute remise en cause de son statut et de ses objectifs.

Le positionnement de la CFDT s'appuie pour l'essentiel sur les observations et préconisations de Conseil d'Orientation des Retraites auquel elle participe activement. Le COR a délivré un diagnostic remarquable de la situation et des perspectives des différents régimes de retraites.

La pérennité de nos régimes de retraites est possible. Les mesures à prendre ne sont pas forcément douloureuses et injustes. La CFDT affirme au contraire que ses propositions sont à la fois **justes, efficaces et crédibles**.

Assurer la pérennité des régimes de retraite

En matière de financement des retraites, il n'y a pas de recette miracle.

Modifier l'assiette de cotisations n'est pas une réponse suffisante en termes financiers. Surtout cela remet en cause les fondements du système par répartition : des cotisations basées sur les salaires, ce que l'on appelle **le système contributif**.

Par contre, tout ce qui ne ressort pas du contributif (minimum contributif, minimum vieillesse, avantages familiaux...) peut donner lieu à d'autres modes de financement.

Cela dit, la CFDT propose **deux sources de financement complémentaires** pour sécuriser le financement des retraites :

- **Le transfert des cotisations UNEDIC** vers les cotisations retraites ;
- **Le doublement de la taxe** alimentant le Fonds de Réserve des Retraites.

L'allongement de la durée de cotisation à 41 ans en janvier 2009 ? Inefficace et injuste

L'allongement progressif de la durée de cotisation à l'horizon 2020 **est bien inscrit dans la loi de 2003** soutenue par la CFDT. Mais la loi prévoit que **plusieurs conditions** doivent être réunies afin d'en fixer le rythme : **la situation financière des régimes, le taux d'emploi général et en particulier le taux d'emploi des seniors**.

Jusqu'à présent, l'allongement de la durée de cotisation, dans le privé comme dans le public, n'a pas produit les effets escomptés sur le taux d'emploi des seniors et le comportement des employeurs comme des salariés vis-à-vis de la fin de carrière. La France se caractérise en effet par un taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans parmi les plus faibles d'Europe, **38,1%** en moyenne en 2006, contre 43,6% en moyenne dans l'Union.

Le taux d'activité des seniors, aujourd'hui, ne permet pas d'augmenter la durée de cotisation à 41 ans dans les délais prévus par la loi de 2003, soit à partir du 1^{er} janvier 2009.

- **Ce serait inefficace** parce que cela ne se traduirait pas par des rentrées de cotisations supplémentaires ; cela laisserait se développer des « stratégies de contournement », chômage, maladie, au détriment d'autres comptes sociaux.
- **Ce serait injuste** parce que cela pénaliserait les salariés encore en activité (**38 % à ce jour**) et ceux dont les carrières sont incomplètes qui verraient leur décote augmenter.

Tout allongement de la durée de cotisation doit tenir compte de l'évolution réelle et effective du taux d'activité des seniors.

- La CFDT fera pression sur le gouvernement et le patronat afin que des mesures soient mises en oeuvre pour rendre les fins de carrières plus attractives. Mise en œuvre de l'accord senior, du pacte gouvernemental, restrictions supplémentaires des mises en retraite anticipées

La CFDT fait de l'amélioration du taux d'emploi des seniors une condition pour envisager l'allongement de la durée de cotisation. Celui-ci sera un jour, sans doute, un passage obligé pour assurer et donc pérenniser notre système de retraite par répartition.

Carrières longues et retraites à la carte

La mesure carrières longues a été obtenue par la CFDT dans la réforme de 2003. **En cinq ans, elle aura permis à 600 000 personnes, l'équivalent d'une agglomération comme Strasbourg**, de partir à la retraite avant 60 ans. Des salariés qui avant la réforme, cotisaient plus de 42 ans !

Cette mesure va voir ses effets s'atténuer dans les prochaines années, parce que l'allongement de la scolarité va toucher les salariés nés à partir de 1953.

Pour autant, le nombre de salariés concernés va rester très significatif dans la prochaine décennie. En 2011 sur la base de 40 ans de cotisations, 91 000 personnes peuvent encore en bénéficier. En toute hypothèse, il est légitime que ceux qui ont commencé à cotiser avant les autres puissent partir également avant.

La CFDT revendique le maintien de la mesure carrières longues.

Elle souhaite l'améliorer dans deux directions qui vont dans le sens d'une retraite à la carte :

- **Se rapprocher du droit au départ dès que la durée légale est atteinte**, soit 160 trimestres actuellement (aujourd'hui il faut totaliser 160 trimestres + 8 soit 168 trimestres pour en bénéficier) ;
- **Articuler les droits liés à l'aménagement de fin de carrière pour permettre la liberté de choix de départ.** Aujourd'hui, par exemple, si l'on atteint le nombre de trimestres pour une carrière entière avant 60 ans, il faut attendre 60 ans pour bénéficier de la surcote. La CFDT demande que celle-ci soit effective dès que le nombre de trimestres est atteint.

Le financement global de l'équilibre à l'horizon 2020

- **Le transfert de cotisation de l'UNEDIC vers la retraite prévu dans la loi de 2003 et permettant le financement des 2/3 des besoins en 2020 doit être confirmé et éventuellement anticipé** en fonction de l'évolution de la situation financière de l'UNEDIC afin de répondre aux besoins de financement immédiat de la CNAV.
- Si la situation de l'UNEDIC ne rendait pas possible ce transfert, il faudrait alors **exiger une augmentation du taux des cotisations retraites**.

Le FRR doit être « sanctuarisé » et son alimentation pérennisée

Le Fonds de Réserve des Retraites doit permettre de financer de 20 à 30% des besoins supplémentaires à partir de 2020. Cela permettrait d'éviter une augmentation de cotisation de 2 points pour les futures générations.

L'alimentation de ce fonds doit être renforcée afin d'assurer son objectif de financement initial voire tendre vers 50%. Pour cela,

- Il faut poursuivre l'affectation des produits des éventuelles **privatisations** ;
- la CFDT revendique le doublement de la part prélevée sur **les revenus du patrimoine et de placement** : actuellement de **2%**, elle doit passer à **4%** parce que c'est aujourd'hui sa seule alimentation pérenne.

Enfin, il faut prendre les dispositions réglementaires qui permettent de le **sanctuariser** en le mettant à **l'abri de toute ponction** pour quelque raison que ce soit avant 2020.

Améliorer le taux de remplacement dans le privé et dans le public

Indexation des salaires portés au compte dans le privé

La question de la confiance des salariés, et notamment des jeunes générations, dans le système par répartition est un des enjeux de sa pérennité. Il faut donc donner à tous des perspectives claires, crédibles leur permettant d'espérer un niveau de retraite correct.

Il faut **stopper la dégradation du taux de remplacement**, voire le faire remonter même s'il paraît difficile de revenir au taux réel de 50 % du salaire brut de référence pour le régime général.

- Pour cela, il faut revoir le type d'indexation des salaires portés aux comptes, au moment de la liquidation de la retraite. La CFDT considère qu'une **indexation médiane, à partir de 2009, basée sur évolution des prix + 0,9 % telle que la CNAV le propose, permettrait de stabiliser le taux de remplacement**. Par cette mesure, il s'agit de remettre en cause l'un des aspects les plus néfastes de la réforme des retraites de 1993 !

Amélioration du Régime additionnel de la Fonction Publique

Créé en 2003 pour améliorer le niveau de retraite des agents de la Fonction publique, le régime additionnel permet de faire entrer une partie des primes dans le calcul des pensions. Pour augmenter le niveau de retraite résultant de ce régime, en particulier pour les bas salaires, la CFDT préconise **l'augmentation des cotisations, y compris avec une évolution du partage employeur/salarié**.

Les basses retraites

En 2003, la CFDT a obtenu le relèvement des basses pensions à hauteur de 85 % du SMIC pour une carrière complète. Le rapport du COR indique que ce seuil est atteint pour la quasi-totalité des nouveaux retraités. **Le rendez vous de 2008 doit permettre d'aller plus loin.**

La CFDT propose :

- **un mode d'indexation du minimum contributif** qui permette de maintenir, dans le temps, la parité avec le SMIC ;
- **une augmentation plus rapide du minimum contributif** pour se rapprocher de l'objectif de 100% du SMIC ;
- **l'application de la surcote sur le minimum contributif** (impossible à ce jour) pour les salariés qui décident de prolonger leur activité ;
- **l'augmentation du minimum fonction publique** pour les carrières incomplètes pour revenir à la situation antérieure à 2003.

Réduire les inégalités

Les poly pensionnés

Il s'agit des salariés qui n'ont pas réalisé toute leur carrière dans le même régime et qui en sont pénalisés dans le calcul de leur retraite. La réforme de 2003 a commencé à apporter des solutions. Il faut aller plus loin.

La CFDT revendique :

- **La poursuite de la réforme régime général/régimes alignés (MSA, artisans, commerçants...)** : la réforme de 2003 a permis de calculer les pensions au prorata des périodes cotisées dans plusieurs régimes du privé. Il reste à aller au bout de la démarche en **calculant les 25 meilleures années sur l'ensemble de la carrière professionnelle**.
- **Une réforme pour les poly pensionnés des régimes privés/régimes publics et spéciaux**. Pour ces salariés, qui ont fait une partie de leur carrière dans le privé et l'autre dans le public ou les régimes spéciaux, il s'agit d'obtenir un **calcul des 25 meilleures années au prorata de la durée de cotisation** dans le régime du privé.
- **La suppression de la discrimination dans le bénéfice de la surcote** : aujourd'hui si un fonctionnaire termine sa carrière dans le privé, il bénéficie d'une surcote en cas de prolongement d'activité seulement sur le régime du privé ; en revanche un salarié du privé achève sa carrière dans le public, il touche une surcote sur les deux régimes.

Carrières accidentées

La prise en compte des effets de la précarité et des accidents de carrière sur le niveau de la retraite est incontournable, d'autant que le nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence servant à déterminer le niveau de la retraite a augmenté.

La CFDT revendique :

- **La prise en compte des périodes de chômage, de maladie, dans le calcul des 25 meilleures années** et pas seulement dans le calcul de la durée de cotisation comme aujourd'hui. Cela implique, en particulier pour la CNAM et l'UNEDIC, un ajustement des cotisations versées pour ces périodes qui correspondent au coût réel pour les régimes.
- **La validation des périodes relevant du RMI. Elles doivent au moins compter pour le calcul de la durée de cotisation**, pour ceux qui sont déjà dans cette situation et pour les futurs.

Le financement de ces validations n'est pas du ressort du régime de retraite directement. Il concerne l'assurance chômage, l'assurance maladie ou encore ou les pouvoirs publics pour ce qui est du RMI/RSA.

- Pour les salariés qui ont des carrières incomplètes, notamment les femmes, **le nombre d'années prises en compte pour le calcul du salaire de référence doit être établi au prorata du nombre d'années réellement cotisées.**

Exemple, pour une femme, qui aurait travaillé 20 ans, son salaire de référence serait aujourd'hui calculé sur l'ensemble de ces années. La CFDT propose que le calcul de sa pension s'effectue sur une demi carrière, soit sur les 12/13 meilleures années.

- **Les salariés à temps très partiel** (service aux particuliers, par exemple) ou **en situation très précaire** peuvent avoir des difficultés à remplir les conditions exigées pour valider des trimestres (200h SMIC dans l'année par trimestre et 800h SMIC pour valider l'année entière). **Il faut leur permettre d'effectuer le calcul du nombre d'heures SMIC sur une période plus longue.**

Validation de périodes d'études / rachat

L'arrivée plus tardive sur le marché du travail, conjuguée à un allongement de la durée de cotisation, va contraindre les jeunes générations à travailler au-delà de 60 ans.

- Quand cette situation est le résultat d'un **début de carrière chaotique** marquée par la précarité, elle doit trouver sa solution dans le cadre des propositions relatives aux « Carrières accidentées ».
- Quand cette situation ressort **d'études longues**, se pose la question de la validation de trimestres d'études. Cette validation peut se faire par le biais du rachat de trimestres. **Mais cette mesure ne doit pas être porteuse d'inégalités par rapport aux autres cotisants du régime.** Son coût doit donc être intégralement pris en charge par les bénéficiaires afin de ne pas peser sur les régimes de retraite.

A ce titre, la question du surcoût pour les régimes complémentaires et notamment pour l'AGIRC ne pourra pas être éludée tant celle-ci peut conduire à des situations inacceptables. En effet, aujourd'hui, il suffit de racheter la part relative au régime général pour pouvoir liquider sa retraite complémentaire.

- Afin d'être abordable, **le paiement de ces rachats doit pouvoir être étalé sur l'ensemble de la carrière des intéressés.** Cet étalement placerait ces rachats dans une situation comparable à un plan d'épargne.
- La validation peut également viser **les périodes de stages** ou de toutes formes de présence dans l'entreprise pendant le cycle d'études.

Là encore, ce ne sont pas les régimes de retraite donc l'ensemble des cotisants, qui doivent en supporter le coût. Il faut imaginer une contribution de l'entreprise et du stagiaire afin de financer cette validation.

Généraliser l'épargne retraite collective et solidaire

Aller au-delà d'une stabilisation du taux de remplacement à son niveau actuel semble difficile. En effet, par construction, la répartition ne peut répondre, seule, au niveau des pensions quand il y a un déséquilibre entre cotisants et pensionnés. C'est le cas aujourd'hui et ce sera le cas demain, puisque ce qui est collecté est immédiatement reversé.

- **Il faut donc acter que la répartition n'est capable d'assurer qu'un certain niveau de remplacement.** Il est donc nécessaire le compléter par une épargne qui ne fonctionne ni sur les mêmes échéances, ni sur les mêmes mécanismes.
- **L'épargne retraite devient inévitablement un complément indispensable au régime par répartition** pour assurer un taux de remplacement correct comme l'ont fait, avant nous, la plupart des autres pays européens.

La CFDT souhaite que l'épargne retraite soit accessible à TOUS quels que soient la taille de l'entreprise et le niveau de salaire.

Il ne s'agit donc plus d'une **possibilité d'accès** à ceux qui le souhaitent mais de la mise en place **d'un système généralisé de complément de retraite**, partie intégrante des retraites pour l'avenir.

Cet objectif doit permettre de créer **un cadre collectif** sur l'épargne alors que celle-ci se développe et se gère aujourd'hui principalement de manière individuelle.

Cette démarche pourrait être encouragée par des aides fiscales réorientées sur l'épargne collective.

ANNEXE 1

Le 5^{ème} rapport du COR

Bilan de la réforme de 2003

Les points positifs : Ce 5^{ème} rapport, après les 3^{ème} et 4^{ème} sortis respectivement fin 2006 et début 2007, confirme que la réforme de 2003 a bien engagé un processus permettant d'assurer la pérennité de nos régimes par répartition même si elle nécessite des ajustements et correctifs pour tenir compte des décalages constatés entre les prévisions et la réalité qui seront développés plus loin. Ce rapport met également en évidence les résultats obtenus sur les dossiers que la CFDT a portés : carrières longues, petites retraites.

- **Carrières longues :** 500 000 départs fin 2007, 600 000 fin 2008, les résultats vont au-delà de nos perspectives les plus optimistes. C'est la fin d'une des inégalités les plus injustes de nos systèmes de retraite : celle qui faisait que les salariés les moins avantagés en terme de qualification, de salaires et de conditions de travail étaient ceux qui cotisaient le plus longtemps dans nos régimes sans en tirer le moindre avantage, traduisant de fait une solidarité à l'envers où les plus défavorisés cotisaient pour ceux qui avaient des situations meilleures.
- **Les petites retraites :** l'objectif des 85% du SMIC pour tous les salariés ayant fait une carrière complète au SMIC devrait être rempli sur la base des hypothèses de 2003, c'est-à-dire en calculant avec une retraite complémentaire résultant d'un taux de cotisation ARRCO moyen. Les récentes études de la DRESS montrent que moins de 1% des salariés ayant une carrière complète (40 ans de cotisations) qui liquideront leur retraite en 2008 toucheront une pension inférieure à 85% du SMIC net et encore faut-il compter dans ces 1% les salariés ayant cotisé 40 ans mais ayant eu une partie au moins de leur carrière à temps partiel. Cela met aussi en évidence que peu de salariés effectuent une carrière complète au SMIC.

Les limites : l'emploi dont celui des seniors, la pénibilité

- **Emploi :** Le rapport du COR souligne qu'il n'y a pas eu une politique de l'emploi du Gouvernement cohérente avec la loi de 2003 d'où moins de cotisants donc moins de recettes.
- **Seniors :** Les mesures définies dans l'accord inter pro et plan d'action gouvernemental n'ont pas (encore ?) été suivies d'effets. Il n'est pas constaté de modification de comportement des employeurs et des salariés.
Ces 2 limites pèsent sur la crédibilité et l'effet de l'allongement de la durée de cotisation.
- **Pénibilité :** Le rapport du COR, que la CFDT partage, constate les difficultés rencontrées pour entamer la négociation et ensuite pour la faire avancer, or la question de l'allongement de la durée de cotisation sera d'autant plus cohérente qu'elle sera corrigée en fonction de l'espérance de vie des salariés.



Les perspectives à court, moyen et long terme

Les nouvelles hypothèses démographiques de l'INSEE (augmentation du taux de fécondité et ralentissement de l'augmentation de l'espérance de vie), si elles ne modifient qu'à la marge les projections à l'horizon 2020 (-0,1pt de PIB) ont un effet sensible à l'horizon 2050 qu'il faudra évidemment confirmer dans le temps.

A moyen terme, les limites de la mise en œuvre de la loi de 2003 notamment dans son volet emploi ne remettent pas en cause la faisabilité des prévisions d'équilibre en 2020 contenues dans cette loi même si elles en fragilisent la mise en œuvre en retardant les

possibilités de transferts de cotisation de l'UNEDIC vers la retraite et en faisant peser des interrogations sur la pertinence de l'allongement de la durée de cotisation et ses effets.

Par contre, à court terme, ces limites ajoutées à une sous estimation du coût des mesures carrières longues génèrent un déficit du régime général plus important que prévu et auquel il faudra apporter des corrections.

La question du financement

La question du financement se pose donc pour le court terme et les solutions qui doivent avoir un effet immédiat ne sont pas nombreuses :

- Augmentation des cotisations gagées ou pas sur les futures possibilités de transferts de l'UNEDIC ;
- Décalage de l'âge de départ (passage de 60 ans à +) qui présentent à nos yeux le triple inconvénient :
 - 1) de ne pas avoir beaucoup de sens dans une société où plus de la moitié des salariés ne sont plus au travail à 60 ans ;
 - 2) que cela se traduirait par un transfert de charge vers les autres régimes sociaux (chômage, maladie ou invalidité) ;
 - 3) que cela aurait vraisemblablement pour effet de diminuer le niveau des pensions des futurs retraités.
- Baisse des prestations ou de leur évolution qui aboutirait également à une paupérisation de retraités.

Les autres sujets à traiter

Les corrections des inégalités générées par nos systèmes restent nécessaires et le COR les a listées : carrières accidentées, indexation des pensions, poly-pensionnés, petites pensions, droits familiaux et conjugaux...

Deux sujets ont parus poser des questions de fond plus importantes encore :

- Le type d'indexation déterminant le salaire de référence donc le taux de remplacement ;
- Le FRR.

La question de la confiance des jeunes générations dans le système par répartition est un des enjeux de sa pérennité. Il faut donc donner à ces générations des perspectives claires, crédibles et leur permettant d'espérer un niveau de retraite correct. La question du type d'indexation des salaires portés aux comptes et de l'évolution du rendement des régimes complémentaires est donc déterminante et doit être traitée.

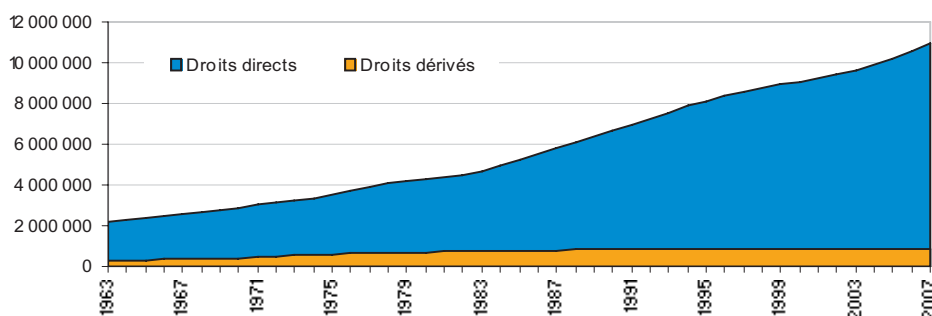
La capacité du FRR de répondre aux objectifs qui lui ont été assignés à sa création, à savoir, lisser les besoins de financement supplémentaires à partir de 2020, supposent que soit clarifiée une fois pour toute la question de sa pérennité donc qu'il cesse d'une part, d'être la cible des gouvernements qui cherchent des moyens de baisser le déficit des comptes publics et, d'autre part, que lui soient affectées des ressources pérennes et suffisantes pour remplir ses objectifs.

Les principaux chiffres du régime général au 31 décembre 2007

(Source : SNSP du 31/12/2007)

Nombre de retraités au 31 décembre 2007 (stock) : 11 852 852

Les effectifs	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Droits directs	10 976 460	5 346 432	5 630 028
Dont droits directs contributifs :			
Pensions normales	8 805 469	4 535 773	4 269 696
Pensions d'ex-invalides	647 424	305 721	341 703
Pensions pour inaptitude au travail	1 520 898	504 668	1 016 230
Total des droits directs contributifs	10 973 791	5 346 162	5 627 629
Droits dérivés (sans droit direct au Régime général)	876 392	26 436	849 956
Ensemble des droits	11 852 852	5 372 868	6 479 984



Évolution
 du nombre de retraités :
+ 3,5 % en 2007
 par rapport à 2006

	Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
L'âge moyen au 31 décembre (ensemble des droits)	72,77 ans	71,47 ans	73,84 ans

Le montant global moyen mensuel de la pension versée par le RG	(Montant brut avant prélèvements sociaux et hors régimes complémentaires)		
(revalorisation au 1/01/2007 : 1,8 %)			
Droits directs	596 €	657 €	539 €
Droits dérivés (sans droit direct au Régime général)	277 €	186 €	280 €
Ensemble	573 €	655 €	505 €

L'ensemble des droits dérivés			
Droits dérivés (sans droit direct au Régime général)	876 392	26 436	849 956
Droits dérivés servis avec un droit direct au régime général	1 664 730	101 964	1 562 766
Total des droits dérivés	2 541 122	128 400	2 412 722

Les minima			
Minimum AVTS / PR	765 667	69 665	696 002
Minimum contributif	4 151 667	1 243 457	2 908 210
Ensemble	4 917 334	1 313 122	3 604 212
Proportions par rapport à l'ensemble des retraités	41,49%	24,44%	55,62%

Les compléments de pension				
Majoration pour conjoint à charge		178 809	176 365	2 444
Majoration pour enfants		5 106 209	2 301 818	2 804 391
Majoration forfaitaire pour charge d'enfant		9 870	582	9 288
Majoration pour tierce personne		19 248	10 231	9 017
Majoration L814-2 (*)	Total des majorations (a+b+2xc)	356 431	252 546	103 885
Pensions assorties d'une majoration :	a - à titre de prestataire	230 858	127 939	102 919
	b - à titre de conjoint seul	26 573	26 143	430
	c - à titre de prestataire et conjoint (comptés pour 1)	49 500	49 232	268
Allocation supplémentaire (*)	Total des allocations (a+b+2xc)	383 848	170 387	213 461
Pensions assorties d'une allocation :	a - à titre de prestataire	373 994	161 711	212 283
	b - à titre de conjoint seul	554	490	64
	c - à titre de prestataire et conjoint (comptés pour 1)	4 650	4 093	557
ASPA et ASI (*)	Total des allocations (a+b+2xc)	28 188	15 206	12 982
Pensions assorties d'une allocation :	a - à titre de prestataire	27 911	15 007	12 904
	b - à titre de conjoint seul	131	93	38
	c - à titre de prestataire et conjoint (comptés pour 1)	73	53	20

(*) Sexe du titulaire de la retraite de base

Majoration L814-2 : complément de retraite premier niveau - ASPA : Allocation Supplémentaire aux Personnes Âgées - ASI : Allocation Supplémentaire d'Invalidité

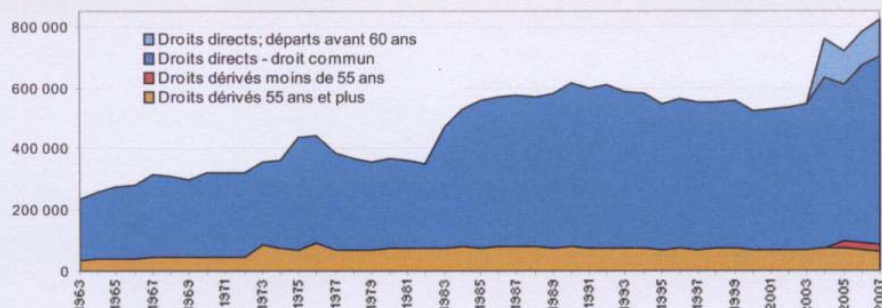
La proportion de polypensionnés parmi les droits directs	38,91%	47,30%	30,93%
--	--------	--------	--------

Nombre de nouveaux retraités de l'année 2007 (flux) : 819 986

(attributions premières demandes)

Les effectifs (Y compris les départs avant 60 ans)		Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Droits directs		733 791	396 820	336 971
Dont droits directs contributifs :				
	Pensions normales	615 957	340 285	275 672
	Pensions d'ex-invalides	45 760	24 794	20 966
	Pensions pour incapacité au travail	72 072	31 741	40 331
	Total	733 789	396 820	336 969
Droits dérivés (sans droit direct au Régime général)		86 195	5 605	80 590
	Dont départs avant 55 ans	23 101	836	22 265
Ensemble des droits		819 986	402 425	417 561

Les départs avant 60 ans				
Longue carrière		116 607	90 272	26 335
Handicapés		1 151	838	313
Ensemble des départs avant 60 ans		117 758	91 110	26 648



**Évolution
des nouveaux retraités :**
+ 4,7 % en 2007
par rapport à 2006

+ 6,2 % pour les droits directs
- 6,6 % pour les droits dérivés

L'âge moyen au départ de la retraite		Hommes et Femmes	Hommes	Femmes
Droits directs		60,93 ans	60,53 ans	61,41 ans
Droits dérivés (sans droit direct au Régime général)		63,12 ans	64,78 ans	63,01 ans
Droits directs (Départs avant 60 ans exclus)		61,58 ans	61,44 ans	61,72 ans

Le montant global moyen mensuel de la pension versée par le RG

(Montant brut avant prélèvements sociaux, au point de départ de la pension et hors régimes complémentaires)

Droits directs	617 €	684 €	538 €
Droits dérivés (sans droit direct au Régime général)	251 €	199 €	255 €
Ensemble	579 €	677 €	485 €

La durée moyenne d'assurance non limitée (trimestres)

Droits directs contributifs

Durée moyenne au Régime général		115,43	115,23	115,67
	Droit commun	111,78	110,15	113,38
	Départs avant 60 ans	134,56	132,29	142,31
Durée moyenne tous régimes		151,69	155,89	146,76
	Droit commun	147,51	151,39	143,70
	Départs avant 60 ans	173,52	170,95	182,32

Le minimum contributif

Ensemble des droits directs contributifs		Effectifs	290 942	106 016	184 926
		Proportions	39,65%	26,72%	54,88%
Droit commun		Effectifs	266 099	89 806	176 293
		Proportions	43,20%	29,38%	56,81%
Départs avant 60 ans		Effectifs	24 843	16 210	8 633
		Proportions	21,10%	17,79%	32,40%

La décote

Pensions à taux réduit	49 402	24 065	25 337
% par rapport aux droits directs contributifs (y compris les départs avant 60 ans)	6,73%	6,06%	7,52%
% par rapport aux droits directs contributifs (départs avant 60 ans exclus)	8,02%	7,87%	8,16%

La surcote

Effectif de retraités bénéficiant d'une surcote	55 584	32 928	22 656
% par rapport aux droits directs contributifs	7,57%	8,30%	6,72%

La proportion de polypensionnés parmi les droits directs	49,70%	55,97%	42,32%
--	--------	--------	--------

Perspectives financières des régimes

Besoin de financement du système de retraite (*)

En % du PIB	2006	2015	2020	2030	2040	2050
Masse des cotisations	12,9	13,0	13,0	13,0	13,0	13,0
Dépenses de retraite	13,1	13,7	14,1	14,7	14,9	14,7
Besoin de financement	-0,2	-0,7	-1,0	-1,6	-1,8	-1,7
Besoin de financement en milliards d'euros 2006	-4,2	-15,1	-24,8	-47,1	-63,4	-68,8

Comparaison avec l'exercice de 2005		2003	2020	2050
Exercice de 2005		0	-0,8	-3,1
Exercice de 2007	Dégradation par rapport à 2003	0	-1,2	-1,9
	Besoin de financement	+0,2	-1,0	-1,7

Note : un signe moins correspond à un besoin de financement.

(*) Avant prise en compte des nouvelles ressources envisagées en 2003 (redéploiement des cotisations chômage vers l'assurance vieillesse et augmentation des contributions aux régimes de la fonction publique).

Source : COR, 2006 et 2007.

Solde technique des principaux régimes de retraite (en milliards d'euros 2006)

Scénario de base		2006	2015	2020	2030	2040	2050
Régime général (CNAV)	Actualisation	1,4	-8,7	-12,9	-25,2	-38,6	-44,5
	COR 2005	3,5	0,3	-4,5	-21,1	-41,3	-55,0
Fonction publique de l'Etat	Actualisation	-6,2	-15,5	-17,9	-22,1	-25,8	-27,1
	COR 2005	-6,6	-13,6	-18,0	-26,8	-35,5	-42,4
CNRACL	Actualisation	2,6	0,7	-1,1	-5,0	-8,3	-11,3
	COR 2005	2,6	1,1	-0,5	-4,7	-9,1	-13,5
ARRCO	Actualisation	5,2	6,5	6,0	4,1	5,1	9,0
	COR 2005	6,4	7,4	6,3	1,9	-0,2	-0,1
AGIRC	Actualisation	0,2	-1,3	-2,2	-1,8	-0,4	-1,2
	COR 2005	0,4	-0,6	-1,7	-2,0	-1,5	-3,3
IRCANTEC	Actualisation	0,5	0,2	-0,1	-0,8	-1,5	-2,3
	COR 2005	0,4	0,1	-0,2	-1,0	-1,8	-2,7

Source : COR, 2007.

Chiffres clés ARRCO AGIRC

Données statistiques

Évolution des effectifs au 31 décembre 2006

	Arrco	Agirc
Cotisants (estimation)	18 millions	3,73 millions
Retraités	11,3 millions	2,17 millions
<i>Titulaires d'une retraite directe seule</i>	<i>8,3 millions</i>	<i>1,65 million</i>
<i>Titulaires d'une pension de réversion seule</i>	<i>1,8 million</i>	<i>476 000</i>
<i>Titulaires d'une retraite directe et d'une pension de réversion</i>	<i>1,2 million</i>	<i>46 000</i>
Nouveaux retraités	583 000	130 000
Nouveaux retraités au titre des carrières longues	99 000	21 000

Pensions moyennes en 2006

Arrco :

- Les retraités directs ont reçu une pension annuelle moyenne de 2 803 points soit 3 151 euros (valeur moyenne du point de 2006 : 1,1241 euro).
- La pension des femmes représente 57 % de celle des hommes.
- La pension moyenne des nouveaux retraités est supérieure de 10 % à celle de l'ensemble des retraités directs du régime.

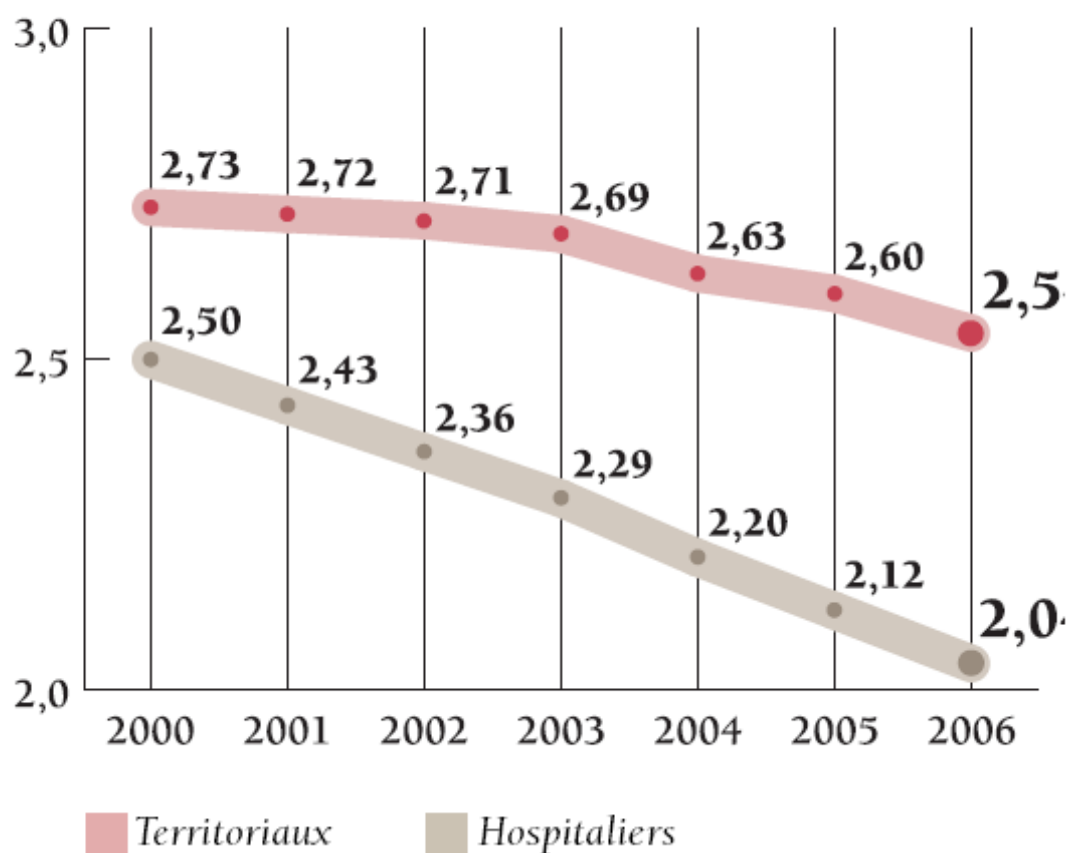
Agirc :

- Les retraités directs ont reçu une pension annuelle moyenne de 21 720 points, soit 8 660 euros (valeur moyenne du point de 0,3989 euro).
- La pension des femmes représente environ 40 % de celle des hommes.
- La pension moyenne des nouveaux retraités est inférieure de 18 % à celle de l'ensemble des retraités directs du régime.

CNRACL : Les chiffres clés

- **1 895 598 cotisants** dont :
1 103 603 territoriaux
791 995 hospitaliers
- **837 607 pensionnés** dont :
442 811 territoriaux
394 796 hospitaliers
- **Rapport démographique : 2,30**
- **Compte de résultat** (en millions d'euros)
Cotisations **13500**
Prestations **10700**
Compensations **2400**
Résultat **368**

Rapport démographique par type d'employeurs.

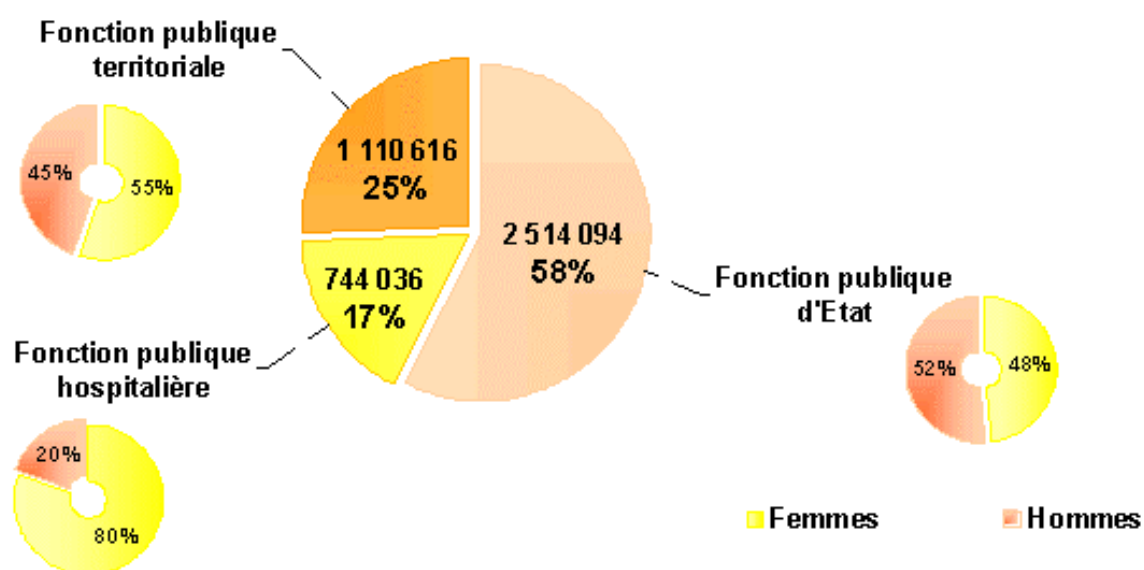


Régime additionnel de la Fonction Publique

La population concernée

Source : Rapport au Parlement 2006 de l'ERAFP

Les fonctionnaires cotisant au RAFP au 31 décembre 2006



Chiffres clés (2006)

1,65 million de retraités

2,41 millions d'actifs cotisants

Rapport démographique : 1,46

75 000 organismes employant du personnel affilié à l'Ircantec

1,9 milliard d'euros de cotisations encaissées

1,52 milliard d'euros d'allocations versées

(source : rapport d'activité 2006)

Taux de cotisations (depuis 1992)

Taux théorique				Taux d'appel			
Tranche A		Tranche B		Tranche A		Tranche B	
agent	empl.	agent	empl.	agent	empl.	agent	empl.
1,80	2,70	4,76	9,24	2,25	3,38	5,95	11,55