


Le Cercle de l'Épargne

ÉPARGNE
RETRAITE
PRÉVOYANCE

MENSUEL DE L'ÉPARGNE
DE LA RETRAITE
ET DE LA PRÉVOYANCE

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance
104-110, Boulevard Haussmann • 75008 PARIS
Tél. : 01 76 60 85 39 • 01 76 60 86 05
Contact@cercledelepargne.fr
www.cercledelepargne.com


WWW.CERCLEDELEPARGNE.COM

SUIVEZ-NOUS SUR    

LE SOMMAIRE

L'ÉDITO	03
EXCÈS D'ÉPARGNE OU EXCÈS D'ENDETTEMENT	03
<i>Jean-Pierre Thomas, Président du Cercle de l'Épargne</i>	
LE COIN DE L'ÉPARGNE	04
LES FRANÇAIS EN MODE « ÉPARGNANT »	04
L'HÉRITAGE, UN SUJET ÉTERNEL DE PASSIONS	06
LE COIN DE LA SANTÉ	15
LA SÉCURITÉ SOCIALE FACE AU DÉFI DES AFFECTIONS DE LONGUE DURÉE	15
LE PLAN « SANTÉ 2022 » RÉVOLUTION, MUTATION OU ÉVOLUTION ?	17
LES DOSSIERS DU MOIS D'OCTOBRE	20
RÉFORME DES RETRAITES 2019 : LE DÉFI DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES	20
<i>Par Philippe Crevel, Directeur du Cercle de l'Épargne</i>	
LES AGENTS PUBLICS ET LEUR RETRAITE, UN ENJEU À 75 MILLIARDS D'EUROS	20
UNE CONVERGENCE DES RÉGIMES PUBLICS VERS LES RÉGIMES DE DROIT COMMUN	22
RETRAITE PUBLIQUE, RETRAITE PRIVÉE, ON REFAIT LE MATCH ?	24
PYRAMIDE DES ÂGES DE LA POPULATION DE LA CNRACL AU 31 DÉCEMBRE 2017	25
LES RÉGIMES DE LA FONCTION PUBLIQUE FACE AU DÉFI DU RÉGIME UNIVERSEL	28
DES RETRAITÉS PLUTÔT FAVORABLES À LA RÉFORME	33
ANNEXES	37
L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SENIOR TOUJOURS FRINGANT	45
<i>Par Sarah Le Gouez, Secrétaire générale du Cercle de l'Épargne</i>	
L'ARCHITECTURE RAPIDE DE L'ÉPARGNE SALARIALE	45
9 MILLIONS DE SALARIÉS COUVERTS	48
L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENCOURS À 132 MILLIARDS D'EUROS	51
LES CADRES ET LES SALARIÉS DES GRANDES ENTREPRISES, LES PREMIERS BÉNÉFICIAIRES DE L'ÉPARGNE SALARIALE	52
L'ÉPARGNE SALARIALE OU LA SURREPRÉSENTATION DE QUELQUES SECTEURS D'ACTIVITÉ	53
L'ÉPARGNE SALARIALE ABSENTE D'UN TRÈS GRAND NOMBRE DE PME	54
PROJET DE LOI RELATIF À LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES ET L'ÉPARGNE SALARIALE	55
LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE	57
TABLEAU DE BORD DES PRODUITS D'ÉPARGNE	57
TABLEAU DE BORD DES MARCHÉS FINANCIERS	58
TABLEAU DE BORD DU CRÉDIT ET DES TAUX D'INTÉRÊT	59
TABLEAU DE BORD RETRAITE	60

ÉPARGNE
RETRAITE
PRÉVOYANCE



WWW.CERCLEDELEPARGNE.COM

SUIVEZ-NOUS SUR    

L'ÉDITO



EXCÈS D'ÉPARGNE OU EXCÈS D'ENDETTEMENT

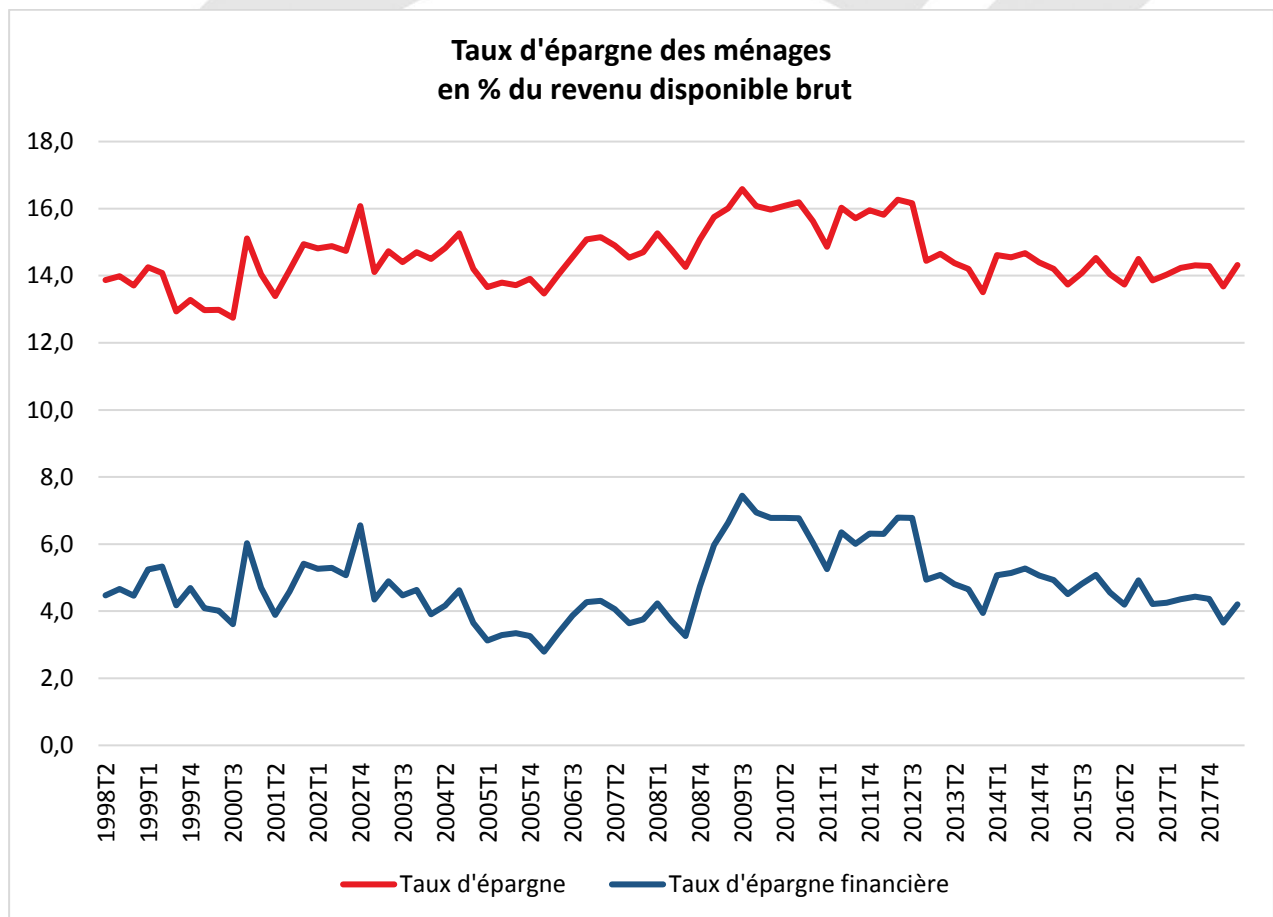
JEAN-PIERRE THOMAS, PRÉSIDENT DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

La progression de l'endettement est généralisée. En Europe, la politique monétaire accommodante conduit à une forte hausse des crédits bancaires tant de la part des entreprises que des particuliers. Le désendettement des administrations publiques à l'exception de celles d'Allemagne, reste limité, voire inexistant. Au sein des pays émergents, l'heure est également à l'endettement avec notamment une croissance du « shadow banking », qui est par nature peu régulée. Certains commencent à s'inquiéter de la vive progression de l'endettement qui pourrait à terme créer le terreau d'une nouvelle crise financière. Jusqu'à maintenant, l'économie mondiale souffre avant tout d'un excès d'épargne qui a contribué à la baisse des taux d'intérêt. Le vieillissement de la population et l'aversion aux risques, en hausse depuis la crise financière de 2008 participent à alimenter des flux importants d'épargne qui se portent sur des produits bénéficiant d'une soi-disant sécurité. Les titres souverains des États jugés fréquentables en ont été les grands bénéficiaires. Le vieillissement devant se poursuivre durant les décennies à venir, il pousse à la hausse l'épargne. L'aversion aux risques, qui n'est pas sans lien avec le facteur vieillissement, devrait donc se maintenir. Les États-Unis constituent en la matière une exception. En effet, au regard du niveau de productivité et de l'évolution de la démographie, ils devraient disposer d'un taux d'épargne supérieur de 7 à 8 points de PIB par rapport à celui qu'ils connaissent (6,85 % au premier trimestre 2018). Par ailleurs, par rapport au Vieux Continent, leur aversion aux risques est moindre. Les Américains conservent un esprit « pionniers ». Ils ont surtout la possibilité de demander au monde de s'acquitter à leur place des besoins de financement des États-Unis. La première puissance économique mondiale dispose grâce à ses atouts d'un pouvoir d'attraction pour les investisseurs étrangers : profondeur du marché intérieur et du marché financier, capacité de projection sur tous les continents économique et militaire, résilience de l'économie. Cette dernière connaît sa 9^e année de croissance depuis la grande récession. Elle reste l'étalon en matière de productivité. Elle reste la référence pour la haute technologie, pour les centres de recherche. Pour toutes ces raisons, les États-Unis peuvent user de leur pouvoir de seigneurage sur l'ensemble de l'économie mondiale. Le symbole de ce pouvoir est évidemment le dollar, de loin la première monnaie internationale pour les échanges et les réserves. Le monde économique se construit sur ce paradoxe : un excès d'épargne en Asie comme en Europe et un déficit aux États-Unis. Pour le moment, les États-Unis ont tiré plutôt profit de leurs déséquilibres. Le déficit de leur balance des paiements courants alimente des flux de capitaux qui permettent aux Américains de maintenir un niveau élevé de consommation. Donald Trump semble vouloir remettre en cause ce système de financement en pénalisant les échanges avec la Chine et l'Europe. La limitation du déficit commercial pourrait se traduire par une augmentation des prix réduisant le pouvoir d'achat des consommateurs qui, en outre, devront consacrer une part plus importante de leurs revenus à financer leur économie et les administrations publiques.

LE COIN DE L'ÉPARGNE

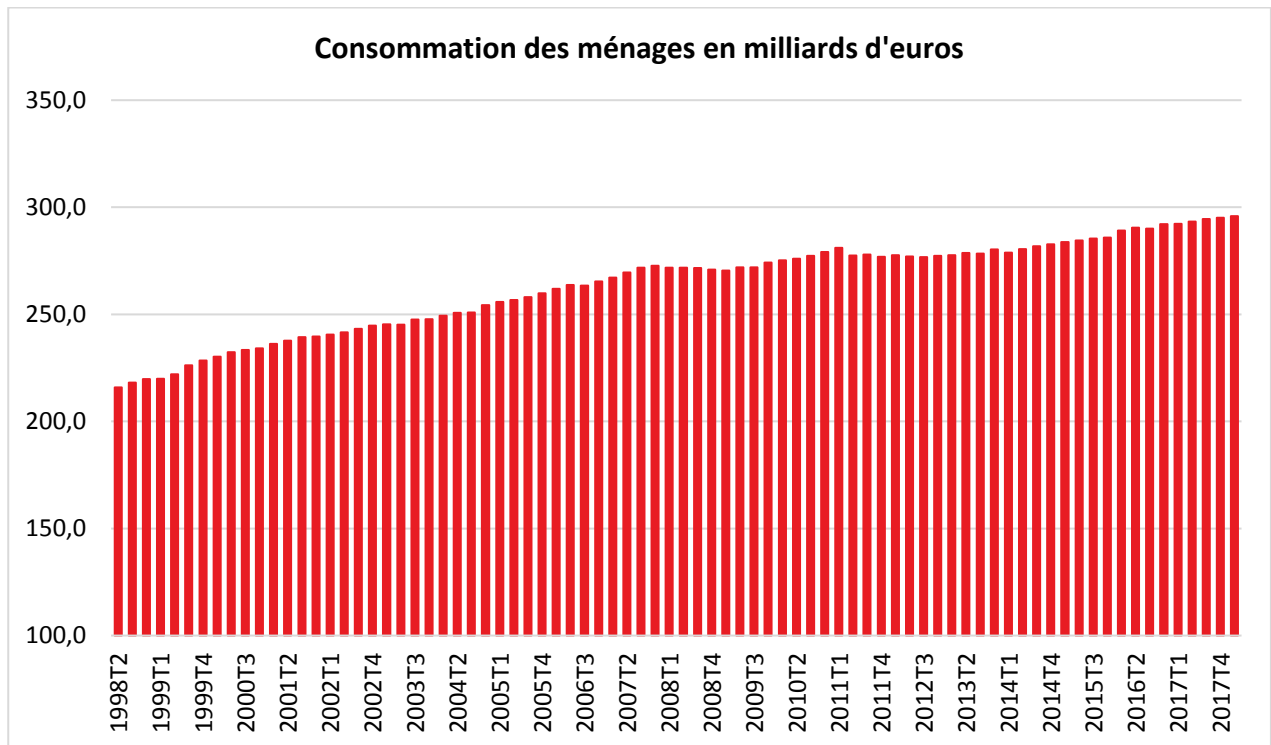
LES FRANÇAIS EN MODE « ÉPARGNANT »

Selon les résultats détaillés des comptes nationaux du 2^e trimestre de l'INSEE, le taux d'épargne des ménages, en France, a progressé assez fortement durant la période de mars à juin derniers. Il est passé de 13,7 à 14,2 % du revenu disponible brut du 1^{er} au 2^e trimestre. C'est la composante financière qui est en hausse. Le taux d'épargne financière est passé, en effet, de 3,7 à 4,2 % du revenu disponible brut. Les Français ont placé les gains de pouvoir d'achat enregistrés au cours du 2^e trimestre qui se sont élevés à 0,7 %. En effet, la consommation, ressortie en baisse de 0,1 point au cours du 2^e trimestre, n'a pas profité de cette augmentation du pouvoir d'achat.



Source : INSEE

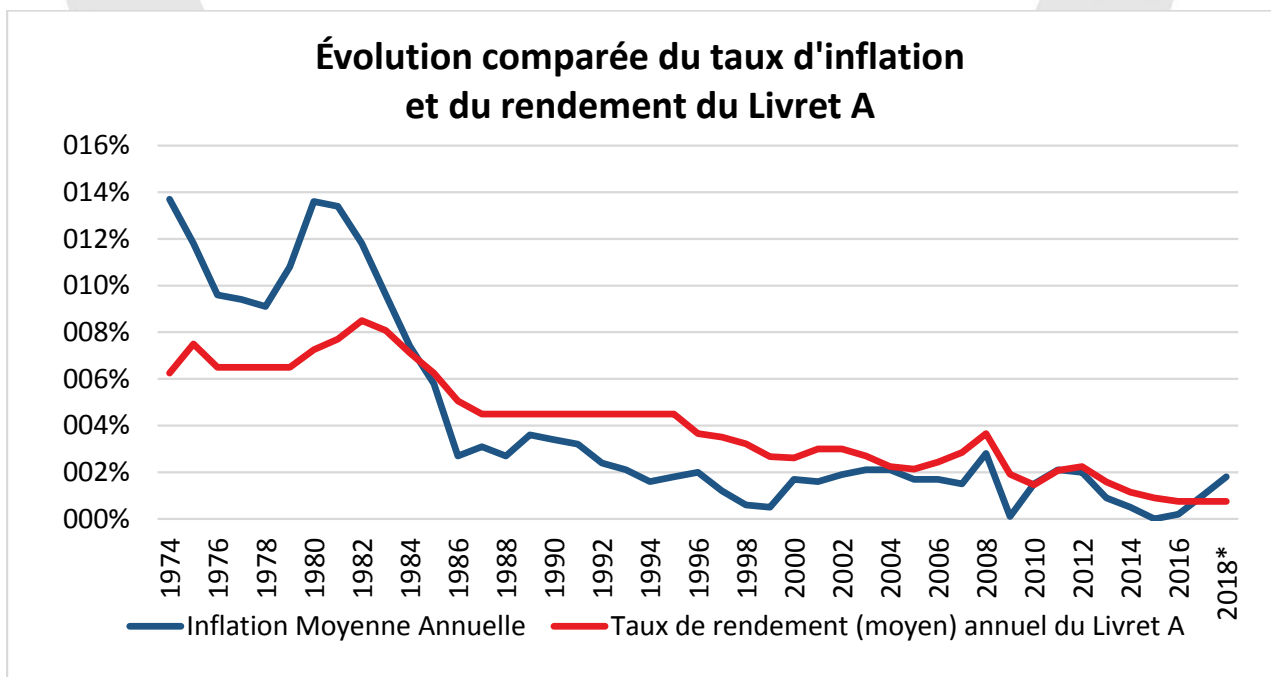
Cette augmentation du taux d'épargne s'est traduite par de bonnes collectes sur le Livret A et sur l'assurance vie. L'augmentation de l'inflation n'a pas eu d'effet négatif, bien au contraire, sur l'épargne. Par effet d'encaisse, les ménages ont accru leur effort. En période de redémarrage de l'inflation, les ménages renforcent leur épargne de précaution afin de faire face à des dépenses dont la valeur, en prix courant, sera amenée à augmenter. Par ailleurs, il y a la volonté implicite de maintenir constante la valeur du patrimoine.

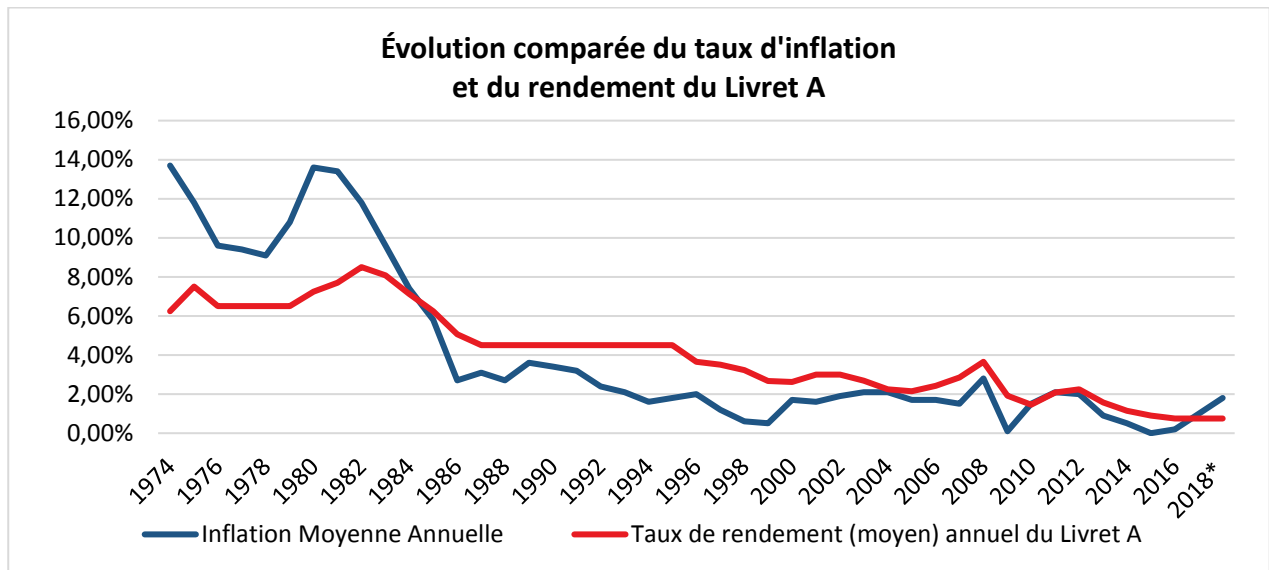


Source : INSEE

Cette tendance favorable à l'épargne semble se poursuivre au cours du 3^e trimestre au regard des résultats de la collecte tant du Livret A que de l'assurance vie.

Le mois d'août, pour le Livret A, confirme donc cette tendance avec une collecte nette de 1,35 milliard d'euros faisant suite à celle de juillet qui s'était élevée à 880 millions d'euros. Sur les huit premiers mois de l'année, la collecte atteint désormais 11,34 milliards d'euros contre 10,58 milliards d'euros sur la même période en 2017. Le Livret A résiste donc tout à la fois à son rendement faible et à la remontée des prix.





* Résultat provisoire - Sources : INSEE, Cercle de l'Épargne

LA FIN DE L'ANNÉE SERA-T-ELLE CIGALE OU FOURMI ?

Les gains de pouvoir d'achat sont attendus à la hausse au cours des prochains mois avec le deuxième train de baisses des cotisations sociales prévu pour le 1^{er} octobre. Si un petit rebond de la consommation est attendu au cours des 3^e et 4^e trimestres avec, à la clef, une légère diminution de l'effort d'épargne, à la différence de l'année dernière, la collecte nette du Livret A devrait rester positive dans les prochains mois compte tenu de la résurgence de certaines inquiétudes économiques et sociales.

L'HÉRITAGE, UN SUJET ÉTERNEL DE PASSIONS

La question de l'héritage est de longue date un sujet sensible avec lequel la plaisanterie n'est pas de mise. La question des droits de succession fait l'objet d'éternelles polémiques au point que le Chef de l'État a demandé au Président de La République en Marche de ne pas ouvrir de débat sur autour de ce sujet, contrairement aux souhaits de ce dernier.

Deux thèses s'affrontent depuis des lustres. D'un côté, les tenants de droits de succession élevés mettent en avant leur efficacité pour réduire des inégalités. Ces droits limiteraient la concentration naturelle du capital et permettraient sa mobilité. Les tenants de la taxation élevée des successions se retrouvent essentiellement à gauche de l'échiquier. Des libéraux peuvent également épouser la thèse des droits élevés. L'individu doit se réaliser par lui-même et non à travers le bénéfice d'un capital transmis. Par ailleurs, des successions importantes conduisent à une mauvaise allocation des actifs et à des gaspillages. Le financement par le marché est plus efficient du fait de la meilleure intégration dans la chaîne de production du prix de l'argent. De l'autre côté, les partisans d'une taxation mesurée sont, en règle générale, plutôt à droite. Ils mettent en avant la transmission des fruits d'une vie aux enfants ou aux petits-enfants. Ils soulignent que les entreprises familiales sont plus pérennes et plus respectueuses de leur environnement social que les entreprises capitalistiques.

L'héritage a changé de fonction avec l'allongement de l'espérance de vie. Les successions interviennent de plus en plus tard. Les enfants héritent de leurs parents quand ils sont eux-mêmes à la retraite. Autrefois, si l'héritage pouvait servir d'apport pour acheter sa

résidence principale ou créer son entreprise, aujourd'hui, il entre avant tout dans une logique de gestion patrimoniale de la retraite.

LA FRANCE, LA CHAMPIONNE D'EUROPE POUR LA TAXATION DES SUCCESSIONS ET DES DONATIONS

Si l'héritage constitue un sujet sensible en France, cela n'a pas empêché le législateur, au fil des décennies, d'adopter des taux d'imposition très élevés. Mais, France oblige, le régime des droits de succession se caractérise par l'existence de plusieurs niches fiscales permettant d'alléger la facture. Le système est, de ce fait, complexe et peu compréhensible par le commun des mortels.

En France, l'impôt sur les successions comporte plusieurs barèmes progressifs selon la somme héritée, avec des tranches allant jusqu'à 60 % en cas de lien de parenté éloigné. Selon les liens de parenté, des abattements atténuent le montant des prélèvements. Le taux en ligne directe s'élève lui à 45 % pour une part nette supérieure à 1,8 million d'euros. En ligne directe, ce taux est un des plus élevés d'Europe. Les ascendants et enfants disposent d'un abattement maximum de 100 000 euros, soit l'un des plus faibles d'Europe. Au niveau mondial, seuls le Japon avec un taux d'imposition en ligne directe de 55 % et la Corée du Sud, avec 50 %, taxent plus lourdement les successions que la France.

Quinze des trente-six pays de l'OCDE n'imposent pas les successions. Le Portugal a abandonné la taxation des successions en 2004, la Russie en 2005, l'Autriche en 2008, la République Tchèque et la Norvège en 2014. La Suède a également mis un terme à la taxation des transmissions. L'objectif de ces pays est d'éviter l'expatriation des entrepreneurs.

En Allemagne, le taux marginal d'imposition en ligne directe s'élève à 30 % lorsque la valeur de l'héritage dépasse les 26 millions d'euros. L'abattement s'élève à 500 000 euros pour le conjoint et 400 000 euros pour les enfants. En Italie, les successions en ligne directe sont taxées à hauteur de 4 % et l'abattement atteint un million d'euros. En Suisse, la fiscalité peut varier d'un canton à un autre, mais ne dépasse pas 10 %.

Tarif des droits français de succession et de donation applicables en ligne directe

FRACTION DE PART NETTE TAXABLE	TARIF APPLICABLE
N'excédant pas 8 072 €	5 %
Comprise entre 8 072 € et 12 109 €	10 %
Comprise entre 12 109 € et 15 932 €	15 %
Comprise entre 15 932 € et 552 324 €	20 %
Comprise entre 552 325 € et 902 838 €	30 %
Comprise entre 902 839 € et 1 805 677 €	40 %
Au-delà de 1 805 677 €	45 %

Tarif des droits de succession et de donation applicables pour les autres successions et autres donations

HÉRITIERS	TARIF APPLICABLE
Entre parents jusqu'au 4 ^e degré	55 %
Entre parent au-delà du 4 ^e degré et entre personnes non parentes	60 %

Tarif des droits de succession et de donation applicables entre frères et sœurs

FRACTION DE PART NETTE TAXABLE	TARIF APPLICABLE
N'excédant pas 24 430 €	35 %
Supérieur à 24 430 €	45 %

ABATTEMENTS APPLICABLES	
Transmission à titre gratuit en ligne directe	100 000 €
Transmission au profit d'un héritier ou légataire handicapé	159 325 €
Transmission à titre gratuit entre frères et sœurs Exonération entre frères et sœurs si conditions (vivant avec le défunt depuis plus de cinq ans précédant le décès, avoir plus de cinquante ans ou infirme, être veuf célibataire, divorcé ou séparé de corps).	15 932 €
Transmission à titre gratuit à un neveu ou nièce	7 967 €
Abattement applicable à défaut d'un autre abattement	1 594 €

LE RÉGIME DES DONATIONS

Les donations correspondent à des transmissions de biens et sont naturellement soumises à des droits de mutation, qu'elles prennent la forme de don manuel ou d'acte notarié. Seuls les présents d'usage sont exonérés.

Les donations peuvent sous certaines conditions bénéficier d'abattements. Sous réserve qu'aucune donation à la même personne n'ait été réalisée durant les quinze années qui précèdent l'abattement est de :

- 100 000 euros si le donataire est un enfant, un père ou une mère
- 80 724 euros si le donataire est le conjoint du donateur ou son partenaire pacsé,
- 31 865 euros si le donataire est un de ses petits-enfants, de 15 932 euros si le donataire est un frère ou une sœur vivant(e) ou représenté(e),
- 7 967 euros si le donataire est un neveu ou une nièce,
- 5 310 euros si le donataire est un de ses arrière-petits-enfants.

Un abattement de 159 325 euros bénéficie à tout donataire handicapé sous certaines conditions. Il se cumule avec l'abattement personnel.

Au-delà des abattements applicables, l'imposition est celle des droits de succession.

LE RÉGIME DÉROGATOIRE DE L'ASSURANCE VIE EN MATIÈRE DE TRANSMISSION

L'assurance vie offre un double avantage en matière de succession. Elle permet dans certaines limites de déroger à l'ordre successoral et de bénéficier d'une moindre taxation des sommes transmises.

Pour les versements réalisés par le souscripteur avant 70 ans, les sommes reçues par les héritiers sont exonérées de droits de succession à hauteur de 152 000 euros. Elles sont taxées à 20 % pour la fraction comprise entre 152 000 et 700 000 euros. Au-delà, elles sont taxées à 31,25 %. En cas de versements effectués après 70 ans par le souscripteur, les produits capitalisés sont exonérés, mais le montant qui correspond aux primes est soumis aux droits de succession dans les conditions normales après application d'un abattement de 30 500 euros. En cas de versements des primes avant et après 70 ans, les deux régimes s'appliquent au prorata des sommes concernées. À souligner que ce régime ne vaut que pour les versements effectués après le 12 octobre 1998. Pour les versements antérieurs, l'exonération était de mise avec une condition établie en 1991 concernant l'âge du souscripteur.

DATE D'OUVERTURE DE L'ASSURANCE VIE	ÂGE DE L'ASSURÉ LORS DU VERSEMENT	DATE À LAQUELLE EST INTERVENU LE VERSEMENT	
		AVANT LE 12/10/1998	APRÈS LE 13/10/1998
Jusqu'au 20/11/1991	Quel que soit l'âge de l'assuré	Exonération des droits de succession	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 700 000 € : imposition à 20 % du capital taxable, après un abattement de 152 500 € par bénéficiaire.
Entre le 21/11/1991 et le 12/10/1998	Moins de 70 ans	Exonération des droits de succession	<ul style="list-style-type: none"> Au-delà : taxation forfaitaire au taux de 31,25 %.
	Plus de 70 ans	Exonération à hauteur de 30 500 € répartie entre les bénéficiaires (toutes assurances vie confondues) puis taxation selon le degré de parenté avec l'assuré. Les intérêts accumulés sur l'assurance vie sont exonérés.	
Après le 13/10/1998	Moins de 70 ans	<ul style="list-style-type: none"> Jusqu'à 700 000 € : imposition à 20 % du capital taxable, après un abattement de 152 500 € par bénéficiaire. Au-delà, taxation forfaitaire au taux de 31,25 %. 	
	Plus de 70 ans	Exonération à hauteur de 30 500 € répartie entre les bénéficiaires (toutes assurances vie confondues) puis taxation selon le degré de parenté avec l'assuré. Les intérêts accumulés sur l'assurance vie sont exonérés.	

LES FRANÇAIS CONVAINCUS QU'ILS BÉNÉFICIERONT D'UN HÉRITAGE

Selon une étude du CRÉDOC, 28 % des Français auraient déjà bénéficié d'un héritage et 16 % d'une donation du vivant. Un tiers des Français auraient donc profité soit d'un don soit d'un héritage. Il est à souligner que les deux tiers de ceux qui n'ont pas bénéficié de dons ou d'héritages pensent un jour ou l'autre en recevoir un. Ce niveau élevé explique la

grande sensibilité des Français en matière de droits de succession. Ceux qui pensent ne jamais recevoir un héritage ou un don sont avant tout les non-diplômés (59 %), les titulaires de bas revenus (54 %), les ouvriers (49 %) et les personnes au foyer (49 %) ou encore les locataires (49 %).

LES FRANÇAIS ATTACHÉS À TRANSMISSION D'UN CAPITAL

Les Français ont une vision optimiste de la transmission. Deux Français sur trois espèrent transmettre un patrimoine. Ce taux est évidemment fonction du niveau de revenu et de patrimoine. 88 % de ceux qui disposent de valeurs mobilières pensent ainsi transmettre un capital ; 87 % des propriétaires, 86 % des hauts revenus. Néanmoins, une majorité des détenteurs de revenus modestes pensent de même.

La transmission d'un ou plusieurs biens à ses proches (à son conjoint ou ses enfants notamment) est une valeur ancrée au plus profond de la société française. Ce geste traduit la volonté de marquer de son empreinte son passage sur terre, de mettre à l'abri du besoin ses enfants, ses héritiers. Les dons ou les transmissions lors des successions s'inscrivent dans le cadre des solidarités familiales. L'héritage appartient à la sphère privée. Il est à l'opposé du concept d'État-providence. C'est une partie de nous que nous ne souhaitons pas voir socialiser. Même ceux qui n'ont jamais bénéficié d'héritages pensent en transmettre un jour.

Si 80 % des Français pensent que les inégalités sociales ont augmenté depuis cinq ans (+7 points par rapport à 2014, DREES), seules 9 % des personnes interrogées considèrent qu'il faudrait relever les droits de succession pour réduire ces inégalités. 87 % jugent au contraire qu'il faut diminuer l'impôt sur l'héritage, car il faut permettre aux parents de transmettre le plus de patrimoine possible à leurs enfants. Cette proportion est en augmentation de 9 points par rapport à 2011. La progression de la valeur du patrimoine, ces dernières années, n'a pas infléchi ce sentiment. Par ailleurs, les Français souhaitent une législation favorable aux donations. Selon une étude du Cercle de l'Épargne de 2017, 78 % sont favorables à une diminution des impôts sur les donations.

Au niveau des droits à acquitter, les Français souhaitent que le conjoint survivant, les enfants et les petits enfants soient favorisés. Ils sont également partisans d'un régime allégé de droits de succession ou de donation pour la résidence principale quand une taxation accrue des biens professionnels ou des biens de valeur les choque moins.

DES HÉRITAGES PLUS FAIBLES EN FRANCE QUE CHEZ NOS VOISINS

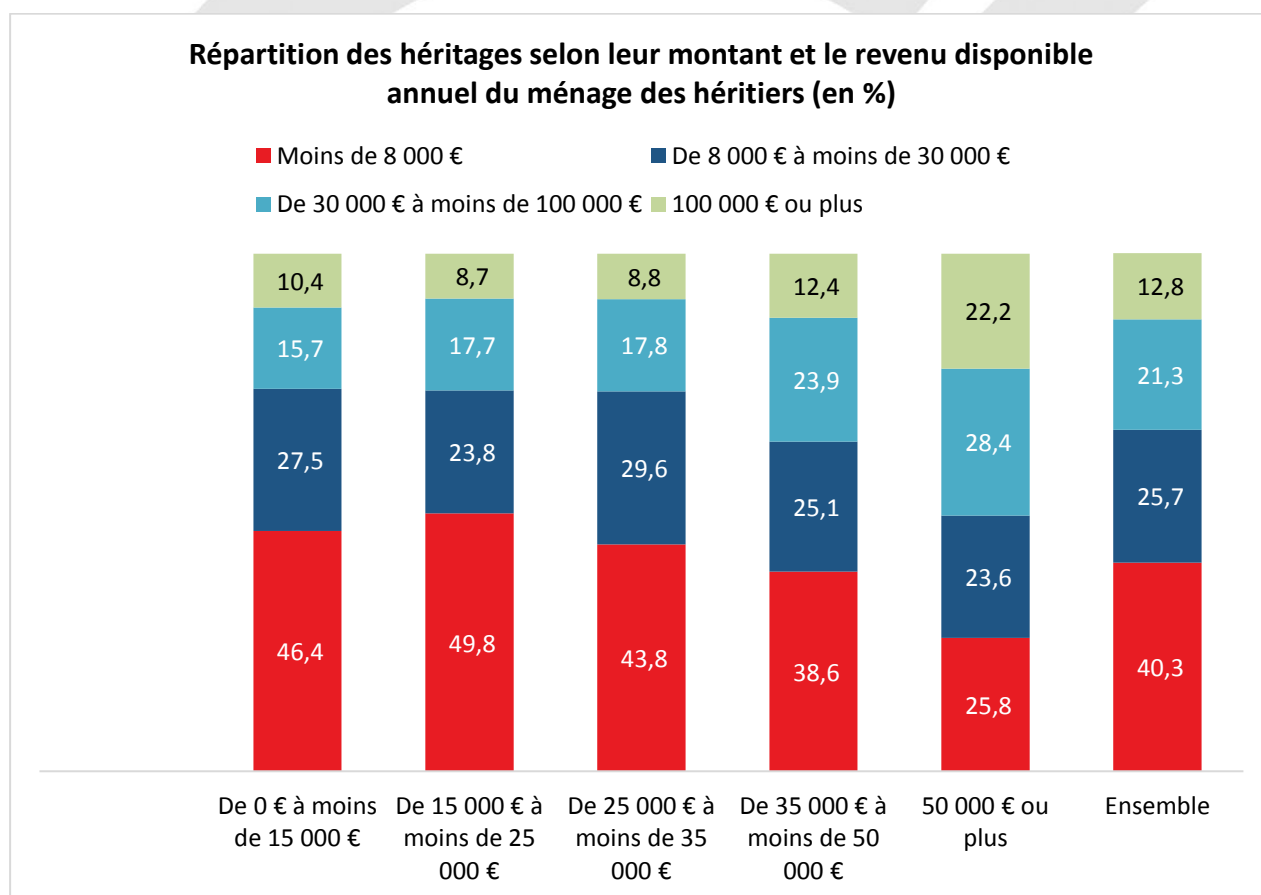
Le transfert moyen au moment des successions est de 135 400 euros par héritier (chiffre INSEE 2015). Il est plus faible que les montants transmis en moyenne au sein de l'Union européenne.

Le montant médian des successions est beaucoup plus faible, 41 100 euros. Concrètement, cela signifie que parmi les bénéficiaires, un ménage sur deux a reçu moins de 41 100 euros. La moyenne est tirée vers le haut par les transmissions importantes. En moyenne, les biens reçus représentent en France 20 % du patrimoine total des bénéficiaires.

Du fait d'une proportion plus importante de propriétaires en Italie et en Espagne, le logement représente respectivement 86 % et 63 % des transmissions dans ces pays quand, en France, il ne pèse que 37 %.

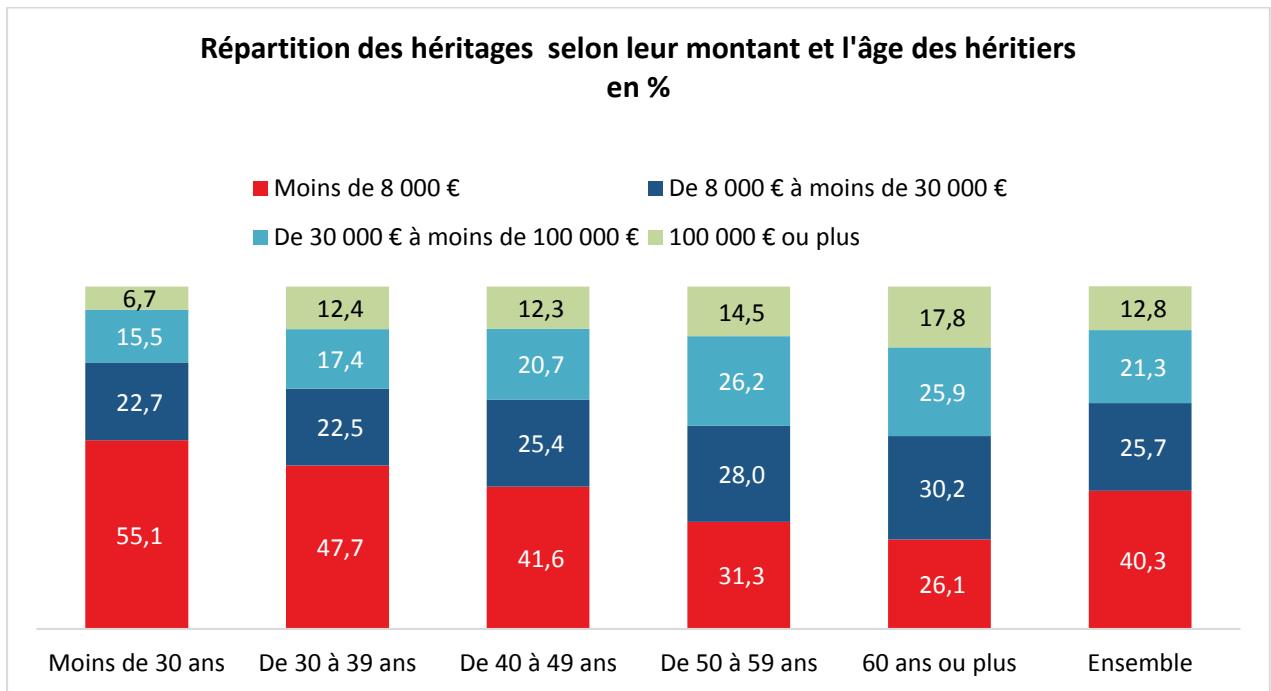
Les Français connaissent peu le montant réel des droits de succession. Cette méconnaissance résulte de la fréquence, par nature faible, à laquelle ils sont confrontés à ce problème. De nombreux Français surestiment les montants versés à l'État. Par exemple, seuls 14 % savent que les transmissions entre conjoints mariés ou pacsés ne sont pas imposées. Trois Français sur quatre surestiment le taux d'imposition sur les donations et héritages aux enfants ou petits-enfants.

Près de 13 % des Français bénéficient d'un héritage dépassant 100 000 euros quand 40 % reçoivent moins de 8 000 euros. Plus les héritiers ont des revenus élevés, plus la probabilité qu'ils soient bénéficiaires d'héritages importants augmente.

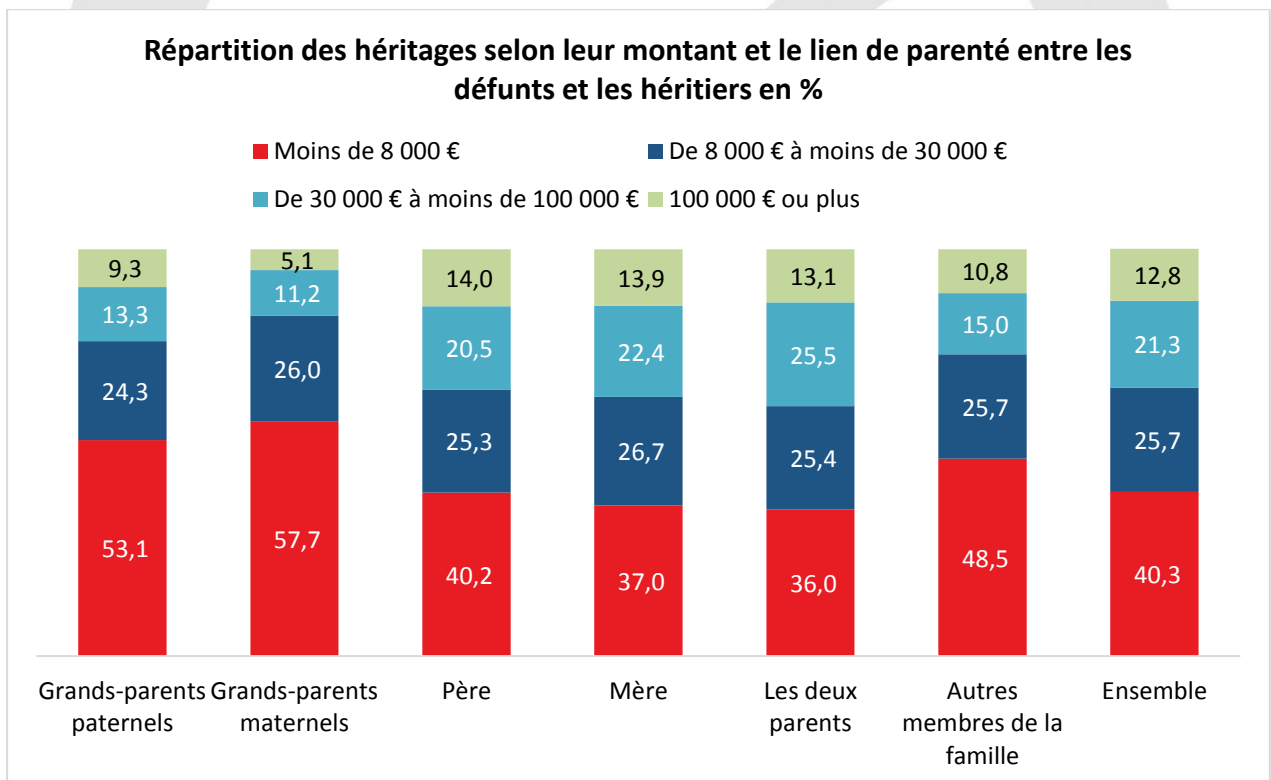


Source : Données INSEE 2015

Le montant de l'héritage est d'autant plus élevé que l'âge de l'héritier l'est également. Hériter jeune est synonyme bien souvent de décès précoce de la personne qui transmet.

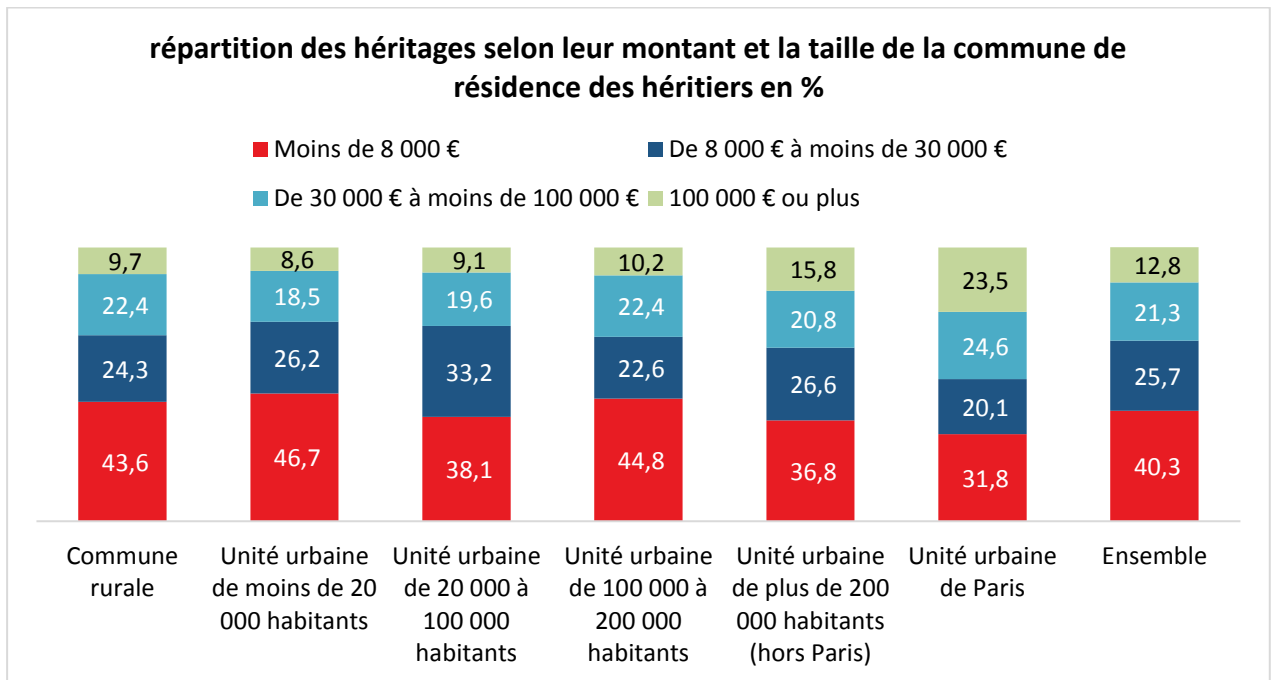


Source : Données INSEE 2015



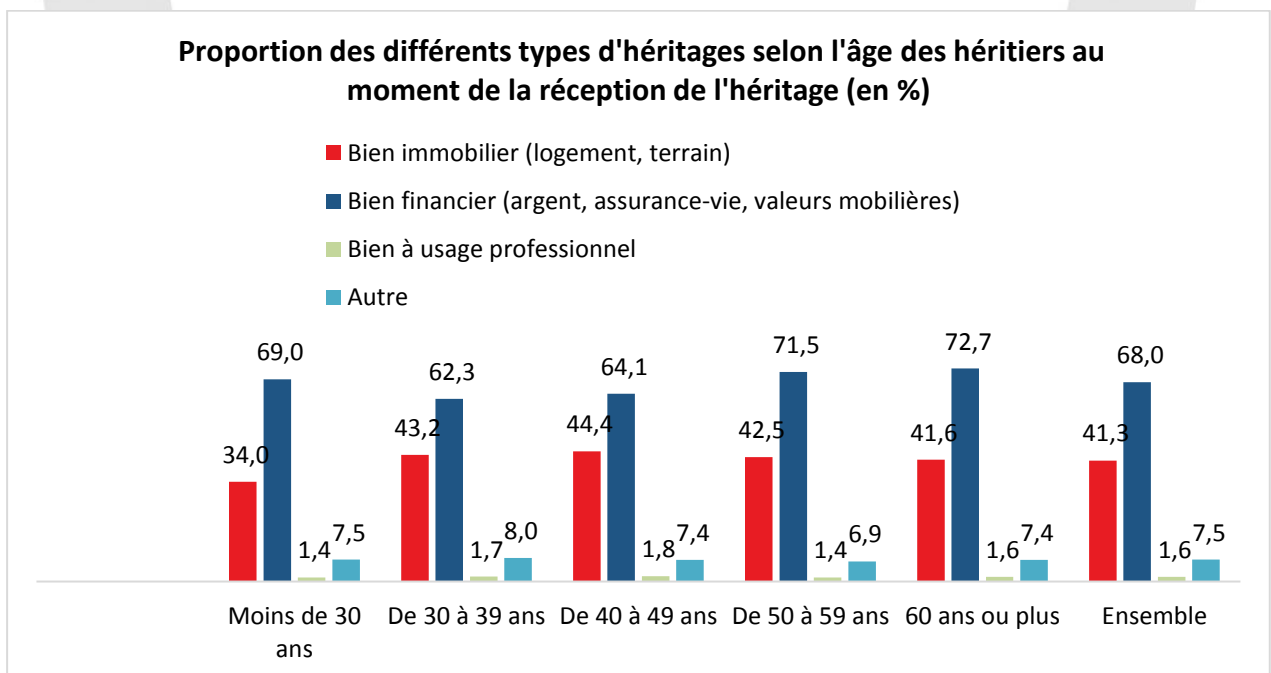
Source : Données INSEE 2015

Du fait du prix de l'immobilier sur Paris et d'une proportion importante de ménages aisés, il est assez logique que le montant des transmissions y soit bien plus important qu'ailleurs.



Source : Données INSEE 2015

Plus l'âge des héritiers est élevé, moins le poids de l'immobilier est important. Cette situation s'explique par le fait que les défunts sont plus âgés et disposent donc d'un patrimoine diversifié. Pour les jeunes héritiers de moins de 30 ans, la part de l'immobilier est faible dans les héritages par le fait que les défunts, souvent jeunes également n'ont pas eu le temps d'acquérir leur résidence principale. Les héritages peuvent également concerner des petits-enfants et sont donc d'un montant plus modeste que ceux réalisés entre parents et enfants.



Source : Données INSEE 2015

Selon l'INSEE, l'âge moyen de la transmission du patrimoine entre générations a augmenté de huit ans entre 1980 et 2015. Cette situation favorise la concentration du capital au sein des seniors. Elle se traduit par une augmentation de l'aversion aux risques et ralentit la mobilité des biens immobiliers et mobiliers. Les pouvoirs publics semblent hésiter sur le chemin à suivre en matière de fiscalité. Si sous la présidence de Nicolas Sarkozy, un allègement des droits de succession et des droits de donation avait été mené. Ces mesures avaient été, en grande partie, annulées par François Hollande. Ce dernier avait, par ailleurs, décidé de relever le taux marginal de taxation pour les successions en ligne directe. Les Français sont, dans leur grande majorité, favorables à l'adoption de mesures de réduction des droits de donation. Ils demandent tout à la fois un accroissement de l'abattement, une diminution des droits et la possibilité de réaliser en franchise de droits des donations plus fréquemment. Le Président de la République, Emmanuel Macron, ne souhaite pas, pour le moment, ouvrir ce chantier même si plus des trois quarts des Français souhaitent une amélioration du régime des donations (76 % - sondage 2017 Cercle de l'Épargne – Amphitéa).

LE COIN DE LA SANTÉ

LA SÉCURITÉ SOCIALE FACE AU DÉFI DES AFFECTIONS DE LONGUE DURÉE

Entre 2011 et 2016, les dépenses de santé des personnes ayant une affection de longue durée (ALD) ont augmenté de 3,8 % en moyenne par an, soit un rythme plus soutenu que l'ensemble des dépenses de soins (2,7 %).

LES ALD, 16 % DES ASSURÉS ET 57 % DES DÉPENSES D'ASSURANCE MALADIE

En 2016, les bénéficiaires du dispositif des ALD représentent 16 % des assurés du régime général contre 14 % en 2011. Les ALD concentrent 57 % des dépenses de santé. Les quatre groupes de pathologies les plus fréquentes ouvrant droit au dispositif sont les maladies cardio-neurovasculaires qui concernent 32 % des assurés en ALD en 2016, le diabète (25 %), les tumeurs malignes (20 %) et les affections psychiatriques de longue durée (14 %).

Les dépenses de santé des personnes en ALD sont en moyenne sept fois plus élevées que celles des autres assurés. Cet écart est lié à la gravité, au cumul des affections et à l'âge des patients.

DES DÉPENSES AMENÉES À AUGMENTER

Le rythme de progression des dépenses d'ALD a baissé à partir de l'exclusion de l'hypertension artérielle sévère du périmètre des ALD, également appelée ALD 12. Cette pathologie ne donne plus droit, depuis le 1^{er} janvier 2011, à l'exonération du ticket modérateur. Les patients admis en ALD 12 avant cette date peuvent toutefois continuer à en bénéficier. Si de 2011 à 2016, l'augmentation des dépenses est de 3,8 % par an pour les ALD, à périmètre constant, ces dépenses augmentent de 4,3 % par an. Il convient de souligner que le nombre de bénéficiaires pris en charge par ce dispositif, hors ALD 12, augmente entre 2011 et 2016 à un rythme annuel plus élevé que celui de l'ensemble des assurés du régime général.

Cette progression des dépenses d'ALD est imputable au vieillissement de la population. La part des assurés âgés de 60 ans ou plus parmi les bénéficiaires du dispositif des ALD passe de 59,2 % en 2011 à 61,5 % en 2016. Les dépenses des personnes 85 ans ou plus en ALD sont ainsi 1,5 fois plus élevées que celles des personnes de 40 à 49 ans en ALD (ce rapport est de 3 pour les autres assurés).

DE PLUS EN PLUS D'ASSURÉS EN SITUATION DE POLYPATHOLOGIE

En 2016, 21 % des patients en ALD ont déclaré plusieurs affections de longue durée distinctes. A priori, la polypathologie serait certainement sous-évaluée. En effet, du fait de la prise en charge des dépenses de santé dans le cadre de l'ALD, certains patients ou médecins omettraient de déclarer la présence d'une autre affection de longue durée. La part des assurés en ALD qui ont déclaré plusieurs affections est en effet passée de 15 % en 2011 à 21 % en 2016, or les dépenses individuelles des patients déclarant plusieurs ALD sont nettement plus élevées que celles des patients ne déclarant qu'une seule affection (1,6 fois plus en moyenne).

LES DÉPENSES D'ALD SONT AVANT TOUT LIÉES AUX HOSPITALISATIONS

Les assurés en ALD consomment proportionnellement plus de soins hospitaliers, de médicaments en ambulatoire, de soins infirmiers et de transport de malades. En revanche, la part des dépenses de médecins, généralistes ou spécialistes, et de soins dentaires est moindre. Les soins hospitaliers représentent 44 % de leur consommation de soins en 2016, contre 33 % pour les autres assurés, hors hospitalisations à domicile, en psychiatrie et en soins de suite et de réadaptation (SSR) dans le secteur public. En 2016, 42 % des assurés du régime général en ALD ont été hospitalisés au moins une fois dans l'année, contre 16 % parmi les autres assurés. Parmi les personnes hospitalisées au moins une fois en 2016 en médecine, chirurgie, obstétrique et odontologie, la durée passée à l'hôpital dans ces disciplines est de seize jours pour les assurés en ALD et de quatre jours pour les autres. Les assurés qui ne sont pas en ALD sont plus souvent hospitalisés en chirurgie quand ceux en ALD sont majoritairement hospitalisés en médecine.

LE RECOURS AUX GÉNÉRIQUES ET UNE PLUS GRANDE MAÎTRISE DES PRESCRIPTIONS RÉDUISENT LES DÉPENSES DE MÉDICAMENTS

La part des médicaments dans la consommation de soins diminue de 2011 à 2016 parmi les personnes en ALD (24 % à 22 %) comme parmi les autres assurés (18 % à 14 %). Au cours de la période, la diminution du prix des médicaments remboursables a modéré la dynamique des dépenses de médicaments en valeur, ce qui explique le mouvement commun de baisse. En revanche, en 2014, l'arrivée de traitements innovants contre le virus de l'hépatite C sous la forme de produits rétrocédés a entraîné un fort dynamisme du poste, très concentré sur la consommation des assurés en ALD.

UN RESTE À CHARGE MESURÉ APRÈS REMBOURSEMENT DE L'ASSURANCE MALADIE

En raison d'une prise en charge quasi totale des dépenses de santé en relation avec les ALD par la Sécurité sociale, le reste à charge pour les assurés, avant même l'intervention des complémentaires, est relativement faible.

Pour les soins en rapport avec la pathologie déclarée, les assurés en ALD sont exonérés du ticket modérateur et de la participation forfaitaire de 18 euros exigible pour les actes médicaux lourds. Ils ne sont cependant pas exonérés du forfait journalier hospitalier, de la participation forfaitaire de 1 euro ni des franchises médicales. Les soins sans rapport avec la ou les affections déclarées sont pris en charge au même taux que les soins des autres patients. Ainsi, en 2016, parmi les assurés en ALD, le reste à charge après remboursement de la seule assurance-maladie obligatoire (AMO) représente 10,9 % de leurs dépenses de santé, soit environ 820 euros par personne et par an. Le reste à charge des personnes sans ALD atteint un niveau proportionnellement supérieur (plus du tiers de leurs dépenses), mais celui-ci est plus faible en valeur absolue (430 euros par assuré et par an en moyenne) du fait de leur moindre niveau de dépenses. Au total, entre 2011 et 2016, le reste à charge des assurés du régime général a progressivement diminué de 1,1 point.

Avec le vieillissement de la population, la montée en puissance des ALD génère un changement en profondeur de notre système de santé. Les affections de longue durée nécessitent de nombreuses hospitalisations et beaucoup de soins. Avec le développement de l'ambulatoire, la question du suivi des patients et de la prise en compte de leurs besoins, surtout au niveau de la gestion de la souffrance, se pose. Les patients sont amenés à

réaliser de nombreux allers-retours avec les hôpitaux ce qui conduit à une forte croissance des dépenses de transport médical. Les ALD, en devenant le cœur de l'activité du système de santé français, conduisent à sa mutation. Du fait qu'elles sont de plus en plus la conséquence de l'allongement de l'espérance de vie, elles ne sont pas sans lien avec la dépendance. Elles supposent le repositionnement du médecin généraliste qui est de plus en plus placé dans un rôle de plateforme, d'aiguilleur, voire d'intermédiaire. Pour remplir toutes ces missions, les médecins généralistes doivent être en nombre suffisant et disposer du temps nécessaire ainsi que d'une rémunération incitative.

LE PLAN « SANTÉ 2022 » RÉVOLUTION, MUTATION OU ÉVOLUTION ?

Le 18 septembre 2018, Emmanuel Macron a présenté le plan « Ma Santé 2022 ». Ce plan, initialement prévu au mois de juin dernier, vise à réformer le système de santé d'ici 2022. Pour financer ce plan, le Président de la République a prévu d'y affecter 3,4 milliards d'euros de crédits d'ici 2022, dont près d'un milliard en faveur de l'investissement hospitalier. 1,6 milliard d'euros devraient être consacrés à la structuration des soins dans les territoires, 920 millions à l'investissement hospitalier, 500 millions à la « transformation numérique » et 420 millions à l'évolution des métiers et des formations.

LA SUPPRESSION DU NUMERUS CLAUSUS DÈS 2020

Une des mesures les plus attendues a concerné la suppression du numerus clausus dès la rentrée 2020. À partir de cette date, le concours en fin de première année de médecine disparaîtra.

4 000 ASSISTANTS MÉDICAUX POUR AIDER LES MÉDECINS

Considérée comme la nouveauté du plan, la création d'une nouvelle catégorie de personnel de santé, les assistants médicaux, a pour objectif de libérer du temps de soins pour les médecins. 4 000 créations de postes d'assistants médicaux sont prévues d'ici 2019, notamment au sein des territoires marqués par la désertification médicale. Le Président de la République a en effet précisé que « *ces postes seront placés auprès de tous les médecins, d'abord les généralistes et les spécialistes pour lesquels des difficultés d'accès aux soins seront identifiées, dès lors qu'ils exerceront de manière regroupée et s'engageront sur des objectifs et des résultats. Ces assistants seront financés par la Sécurité sociale sous certaines conditions.* »

La présence d'assistants médicaux devrait se traduire par un gain de temps médical évalué à au minimum 15 % au regard des pratiques médicales étrangères. Le recours aux rendez-vous en ligne serait, par ailleurs, favorisé.

400 MÉDECINS POUR LES DÉSERTS MÉDICAUX

Emmanuel Macron a par ailleurs confirmé que l'exécutif allait envoyer quatre cents médecins généralistes et salariés des hôpitaux dans les territoires prioritaires dès 2019.

CRÉATION DE COMMUNAUTÉS TERRITORIALES DE SANTÉ

Le Président de la République a aussi annoncé la constitution de communautés territoriales de santé. L'objectif est de favoriser la coopération entre les professionnels de santé. Les médecins devraient créer des pôles d'activités de santé. Ces communautés devront couvrir tous les territoires d'ici le 1^{er} juillet 2021.

Pour lutter contre la saturation des urgences, des permanences de soins seront créées et ouvertes jusqu'à 20 heures, voire 22 heures. Les patients pourront s'y rendre sans avance de frais.

RÉDUCTION DE LA TARIFICATION À L'ACTIVITÉ

Mise en œuvre à partir de 2004, la tarification à l'activité (T2A) qui permettait d'avoir une vision plus fine des coûts réels rencontrés par les établissements fait l'objet de critiques. Elle est accusée notamment de favoriser une inflation du nombre d'actes dans les hôpitaux. Le Gouvernement souhaite que la T2A ne constitue désormais pas plus de 50 % des modes de financement contre 63 % actuellement. Le financement à la qualité et au parcours du soin devrait occuper une place plus importante. Des forfaits « patient diabétique » et « patient en insuffisance rénale chronique » seront mis en place dès 2019 avant un élargissement à d'autres pathologies à partir de 2020.

TROIS NIVEAUX D'HÔPITAUX

Les hôpitaux seront classifiés en trois niveaux : les hôpitaux chargés du soin de proximité (médecine générale, gériatrie, soins de suite), ceux chargés des soins spécialisés comme la chirurgie ou les services de maternité, et enfin les soins ultra-spécialisés dans des plateaux techniques de pointe. Selon la théorie des avantages comparatifs, chaque hôpital devra se concentrer sur les soins sur lesquels il est le plus pertinent, a souligné Emmanuel Macron. Le Président de la République n'a pas écarté l'idée de la fermeture de certains services et leur réutilisation pour d'autres usages.

**

Le Président de la République n'a pas souhaité réaliser un big bang de la santé publique par crainte de se mettre à dos les professions de santé. Depuis les réformes d'Alain Juppé entre 1995 et 1997, la prudence est de mise en la matière. Face à l'endettement croissant des hôpitaux et des retards pris dans l'investissement, il a décidé de lâcher du lest sur l'Objectif National de Dépenses d'Assurance Maladie qui devrait progresser de 2,5 %. Ce taux est, par ailleurs, jugé faible compte tenu des besoins. Certains experts estiment qu'une croissance de 4 % sur plusieurs années est incontournable surtout en matière d'investissement. La création des assistants médicaux dont le statut est à définir peut sans nul doute apporter une réponse dans des zones tendues dont le nombre s'accroît d'année en année. Dans certaines régions, de plus en plus de médecins généralistes refusent des patients. La possibilité de déléguer certaines missions comme cela se pratique déjà dans des cabinets d'ophtalmologie devrait améliorer la situation. En faisant payer par l'Assurance Maladie ces assistants médicaux, la question de la fonctionnarisation de la médecine libérale peut se poser. Une part croissante des revenus des professionnels de santé proviendra directement des caisses de Sécurité sociale et moins des patients qui

par ailleurs bénéficient de plus en plus du tiers payant. Le recours à des assistants, qui pourraient être des infirmiers, risque de réduire les liens entre patients et médecins. En effet, ce dernier pourrait être tenté de multiplier les consultations en limitant le temps passé avec le patient, préalablement placé entre les mains de l'assistant.

Le plan « Santé 2022 » comporte un oubli, l'organisation des liens entre la Sécurité sociale et les complémentaires. En effet, ces dernières jouent un rôle de plus en plus important dans la prise en charge financière des patients. Or, les pouvoirs publics ne les perçoivent que sous la forme d'organismes délivrant de la prestation et non comme des acteurs de la santé intervenant sur la définition des coûts, l'organisation des services et la gestion de réseaux de soins.



LES DOSSIERS DU MOIS D'OCTOBRE

RÉFORME DES RETRAITES 2019

LE DÉFI DE LA RETRAITE DES FONCTIONNAIRES

PAR PHILIPPE CREVEL, DIRECTEUR DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

Le Président de la République a pris l'engagement de créer un système universel de retraite devant amener la disparition des 42 régimes existants. L'ensemble des agents publics est potentiellement concerné par cette réforme systémique. Aujourd'hui, ils sont soumis à des régimes dits spéciaux dont les règles dérogent à celles en vigueur pour le régime général des salariés et les régimes dits alignés (agricole, indépendants, professions libérales). La fusion des différents régimes conclurait un processus de convergence à l'œuvre depuis un quart de siècle. La réforme des retraites engagée par Emmanuel Macron constitue pour les fonctions publiques un réel défi technique et social.

L'idée que les fonctionnaires seraient opposés à toute réforme est exagérée. En effet, selon l'enquête Cercle de l'Épargne/AMPHITÉA de 2018, les fonctionnaires tout comme les Français sont favorables à la mise en œuvre d'un régime unifié de retraite. Les premiers souhaitent, néanmoins, selon notre enquête, conserver certaines spécificités en matière de retraite. Leur non-hostilité face à la refonte de leur système de retraite souligne premièrement leur volonté d'assurer sa pérennité et leur espoir d'une amélioration de leur situation.

LES AGENTS PUBLICS ET LEUR RETRAITE, UN ENJEU À 75 MILLIARDS D'EUROS

Les administrations publiques rassemblent 5,5 millions d'agents publics titulaires, militaires ou contractuels. Elle représente 20 % de la population active française. Par ailleurs, 5,7 millions de personnes touchent une pension relevant de la fonction publique, soit le tiers des retraités. Le système de retraite des agents publics compte six régimes distincts :

- Le régime des fonctionnaires et des militaires de l'État,
- les agents de la fonction publique territoriale et hospitalière,
- le régime des ouvriers de l'État,
- le régime des non titulaires et le régime additionnel de la fonction publique.

Les régimes, État, Collectivités locales/fonction publique et ouvriers de l'État sont des régimes complets assurant à la fois le rôle de régime de base et de régime complémentaire. Le régime des agents non titulaires est en revanche assez proche de celui en vigueur pour les salariés du privé.

En 2017, les dépenses de retraites par répartition de la fonction publique s'élevaient à 75 milliards d'euros, soit près du quart des dépenses de retraite de la France (24,1 %). L'ensemble des pensions prises en charge par l'État atteint plus de 58 milliards d'euros en

2018 (Compte d'affectation spéciale retraite – 2018). À cela, il faut ajouter le régime additionnel de la fonction publique qui a versé pour 300 millions d'euros de pension ainsi que la Préfon qui est un régime individuel d'épargne retraite destiné aux agents publics.

LA FONCTION PUBLIQUE D'ÉTAT, LES MILITAIRES ET LES OUVRIERS D'ÉTAT

Le régime des fonctionnaires et des militaires d'État, géré par le service des retraites de l'État, compte 1,7 million de titulaires cotisants et 2,4 millions de pensionnés (31 décembre 2016). Il verse 55 milliards d'euros de pension dont 44,6 milliards d'euros au titre des fonctionnaires civils et 9,7 milliards d'euros au titre des militaires (PLF 2019). Depuis 2007, la hausse moyenne est de 3 % par an. Ce poste pesait, en 2016, plus de 12 % dans le budget de l'État contre 11,6 % en 2010.

Le régime des ouvriers d'État compte 100 000 cotisants et 300 000 pensionnés. Il verse 1,9 milliard d'euros de prestation.

L'État verse également des pensions militaires d'invalidité et des victimes de guerre. Ces dépenses s'élèvent à 1,8 milliard d'euros.

L'État prend en charge 75 % des dépenses de pension de ses anciens agents, le solde étant financé par les fonctionnaires en poste. La part du budget de l'État consacrée aux pensions civiles et militaires est passée de 8 à 13 % du budget général. De 2006 à 2016, un tiers de l'augmentation des dépenses est imputable aux pensions civiles et militaires. Les engagements de retraite de l'État en matière de retraite atteignent fin 2016, 2 139 milliards d'euros, 50 % de ces engagements concernent des personnes déjà à la retraite. Au niveau de l'État, le taux de contribution de l'employeur est de 74,28 % pour les fonctionnaires civils et de 126,07 % pour les militaires. Pour le régime des ouvriers de l'État, les engagements s'élevaient, fin 2016, à 41 milliards d'euros.

LES FONCTIONS PUBLIQUES HOSPITALIÈRE ET TERRITORIALE

Le régime des fonctions publiques hospitalière et territoriale, géré par la Caisse nationale des retraites des agents des collectivités locales (CNRACL), compte 2,2 millions de titulaires et 1,3 million de pensionnés. La CNRACL verse 18 milliards d'euros de pension. La CNRACL avait un résultat positif, en 2016, de 274 millions d'euros faisant suite à un excédent de 296 millions d'euros en 2015. Les dépenses sont en hausse annuelle de 4 % depuis 2014.

La CNRACL a bénéficié de l'augmentation des effectifs des collectivités locales durant les années 90 et 2000. Lors de ces vingt-huit dernières années, les cotisations ont progressé de 5,2 % en moyenne par an. Cette hausse a été également portée par l'augmentation des rémunérations. Depuis 2013, les gouvernements demandent aux collectivités locales de maîtriser leurs dépenses, ce qui aboutit à une moindre progression des cotisations.

La CNRACL est dotée de la personnalité morale. Le régime qu'elle gère constitue un régime spécial de la Sécurité sociale. De 2003 à 2009, le régime a été excédentaire grâce à l'augmentation du nombre de cotisants, de la hausse des taux de cotisation et de la réduction du taux de surcompensation démographique. Du fait de la dégradation du ratio démographique, la CNRACL a enregistré une série de déficits de 2010 à 2013. Par ailleurs, la caisse a été affectée par l'Acte II de la décentralisation qui a conduit à reverser à l'État

les cotisations des agents transférés dans des services des collectivités locales. Grâce au relèvement des taux de cotisation, la Caisse est redevenue excédentaire à compter de 2014.

LE RÉGIME DES NON TITULAIRES

Si les agents non titulaires relèvent du régime général des salariés pour l'assurance de base, ils disposent de leur caisse pour la complémentaire, l'Institution de Retraite Complémentaire des Agents Non titulaires de l'État et des Collectivités locales (IRCANTEC).

Le régime de l'IRCANTEC compte plus de 62 000 employeurs et 2,9 millions de cotisants. De 2005 à 2015, le nombre de cotisants a progressé de 21 %, mais tend à se stabiliser. 63 % de la population cotisante est féminine. Les actifs sont plutôt jeunes avec une surreprésentation de l'Île-de-France.

L'IRCANTEC verse des pensions à 2 millions de personnes dont 1,7 million reçoivent des pensions en droit direct. Elle a versé 2,7 milliards d'euros de pensions à ses affiliés. Le solde de gestion technique était positif de 231 millions d'euros en 2016. L'IRCANTEC dispose de réserves évaluées à 7 milliards d'euros correspondant à 2,7 années de prestations. En valeur de marché, elles pourraient couvrir plus de 3 années.

En se fondant sur les projections du Conseil d'Orientation des Retraites, le solde technique de l'IRCANTEC deviendrait négatif à compter de 2034. Les réserves permettraient de couvrir les besoins de financement jusqu'en 2052.

Du fait de rapports démographiques dégradés, les taux de cotisation des agents publics sont nettement supérieurs à ceux du secteur privé. Cette différence ne sera pas sans conséquence dans le cadre de la fusion des régimes.

UNE CONVERGENCE DES RÉGIMES PUBLICS VERS LES RÉGIMES DE DROIT COMMUN

Depuis 2003, une convergence sur plusieurs paramètres a été menée afin de rapprocher retraite publique et retraite privée. La convergence a porté sur :

- L'indexation des pensions ;
- L'introduction d'une décote et d'une surcote ;
- La durée de cotisation pour la retraite à taux plein ;
- Les critères d'obtention du minimum garanti (minimum contributif dans le privé).

Pour les agents non titulaires, l'IRCANTEC fonctionne selon des règles voisines de l'AGIRC/ARRCO. La réforme de 2008 a amorcé une diminution du rendement de l'IRCANTEC tendant à la rapprocher de celui de l'AGIRC/ARRCO.

Par ailleurs, une harmonisation des taux de cotisation salariale est en cours pour les agents publics. Elle devrait arriver à son terme en 2020.

Les comparaisons restent complexes, car le régime des fonctionnaires est un régime complet quand pour le privé, les actifs dépendent d'un régime de base et d'un ou deux

régimes complémentaires. Par ailleurs, pour les fonctionnaires, les primes ne rentrent pas en totalité dans l'assiette soumise à cotisation.

En 2020, le taux de cotisation des fonctionnaires et ouvriers de l'État sera de 11,10 %, celui des agents contractuels de 10,10 % quand dans le privé il est de 11,25 %.

Le taux employeur est pour l'État. Il est calculé de telle façon à équilibrer le régime. Dans les faits, il y a trois taux, celui des fonctionnaires civils, celui des militaires et celui en vigueur pour les accidents du travail et invalidité.

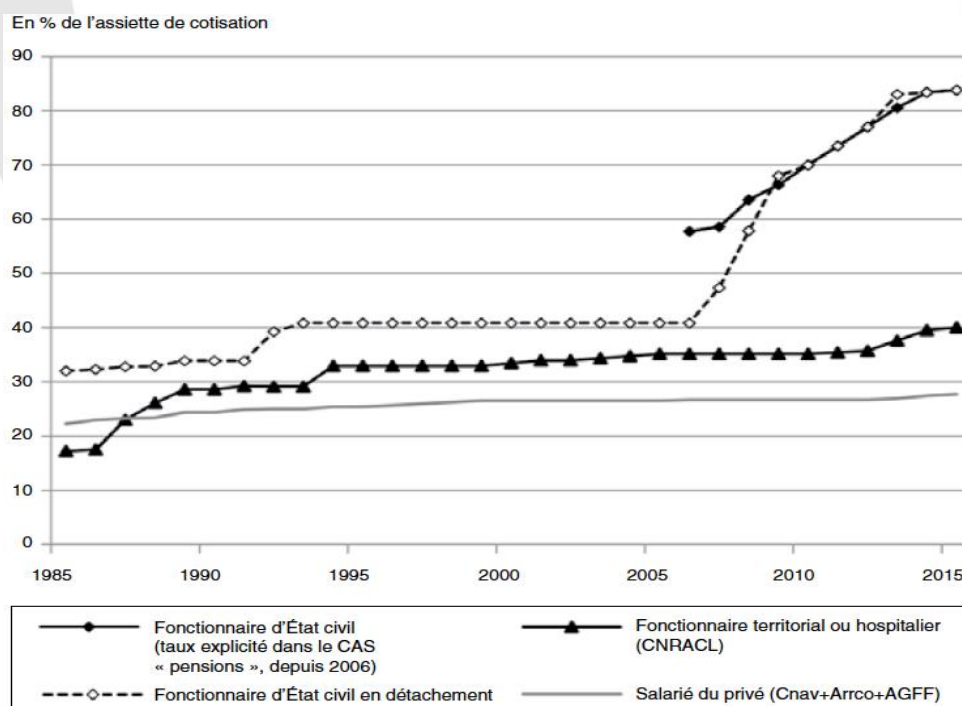
Pour la CNRACL, le taux a été relevé, depuis 1995, à plusieurs reprises. Il est passé de 21,3 % à 30,65 % de 1995 à 2017.

Pour les ouvriers de l'État, le taux patronal est de 34,63 % en 2017. Il était de 24 % en 2000.

Taux de cotisation patronale en %

	Fonctionnaires civils	Accident du travail et invalidité	Militaires	CNRACL	Ouvriers État	Taux CNAV + ARRCO
2006	49,90	0,3	100	27,3	24,0	15,5
2017	74,28	0,32	126,07	30,65	34,63	16,30

Taux de cotisation pour la retraite (part salarié + part employeur) depuis 1985



CAS « pensions » = compte d'affectation spéciale « pensions ».

Note : les cotisations pour la retraite sont assises sur le traitement indiciaire pour les fonctionnaires, et sur les rémunérations en dessous du plafond de sécurité sociale (pour un non-cadre) pour les salariés du privé. Voir Complément en ligne C1.

Lecture : en 2015, les cotisations salariales et employeurs prélevées pour la retraite d'un fonctionnaire territorial ou hospitalier représentaient 40 % de son traitement indiciaire brut.

Source : législation.

DE NOMBREUX POLYPENSIONNÉS PARMIS LES ANCIENS AGENTS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Les polypensionnés sont importants parmi les militaires au sein de la fonction publique hospitalière. Ils sont encore plus nombreux au sein de la fonction publique territoriale et parmi les ouvriers de l'État. Cela concerne plus des 8 pensionnés sur dix de plus de 60 ans au sein de la fonction publique territoriale contre moins de 50 % des pensionnés civils de la fonction publique de l'État (anciens titulaires) et des agents contractuels (affiliés à l'Ircantec).

La Loi organique relative aux Lois de Finances (LOLF) a prévu dans son article 21 la création d'un compte d'affectation spéciale centralisant les opérations relatives aux pensions de l'État. Ce compte fonctionne dans les faits comme une caisse de retraite.

DES DÉPENSES EN PROGRESSION CONSTANTE

Les dépenses des régimes des agents publics augmentent depuis 1990 plus vite que l'inflation et en moyenne plus vite que celles du régime général. Cet écart s'explique depuis 2003 par l'évolution des effectifs de pensionnés. Avant 2003, s'ajoutait le fait que la revalorisation des pensions des agents publics était liée à celle du traitement indiciaire. La hausse des dépenses est, depuis 1990 de 4,2 % par an pour les fonctionnaires civils et militaires de l'État. Elle est de 6,5 % pour les pensions des fonctionnaires territoriaux et hospitaliers. Pour les ouvriers de l'État, l'augmentation, toujours depuis 1990, est de 2,2 % par an. Du fait de la diminution de nombre de retraités du régime des ouvriers de l'État, les dépenses de ce régime tendent à baisser. Elles ont atteint, en 2018, 1,9 milliard d'euros.

Cette progression des dépenses devrait se poursuivre en raison de la pyramide des âges et de l'allongement de l'espérance de vie à la retraite.

RETRAITE PUBLIQUE, RETRAITE PRIVÉE, ON REFAIT LE MATCH ?

La retraite de la fonction publique est souvent considérée comme plus généreuse que celle du secteur privé. Si les montants de pension sont en moyenne plus élevés pour les anciens fonctionnaires – 2 300 euros par mois en moyenne à la fin 2016 pour les anciens fonctionnaires d'état civils, contre 1 340 euros par mois pour les anciens salariés du privé, à l'issue d'une carrière complète (Drees, 2018) – les écarts s'expliquent par des structures d'emploi différentes. La fonction publique comprend, en effet, plus de cadres que le secteur privé. De fait, les taux de remplacement entre secteurs privé et public sont assez proches. Selon une étude de l'INSEE de 2015, le taux de remplacement médian est, à l'issue d'une carrière complète, même légèrement plus faible parmi les assurés qui finissent leur carrière dans le public que parmi ceux qui finissent leur carrière dans le privé (73,9 % et 75,2 % respectivement) pour les nés en 1946.

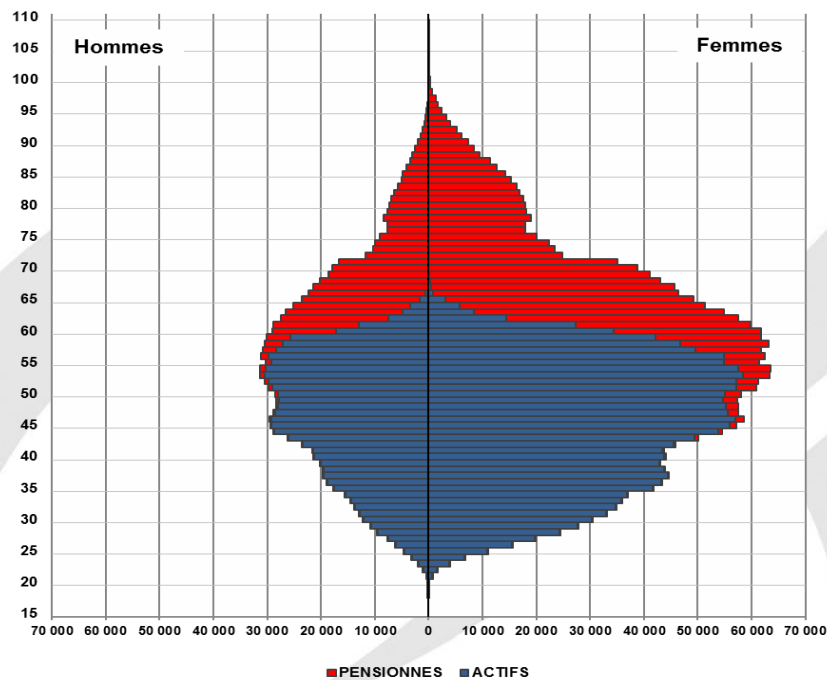
LES CONTRAINTES DES RÉGIMES DES RETRAITES PUBLIQUES

Les régimes de la fonction publique sont confrontés à un véritable défi démographique. En effet, le nombre de départs à la retraite est amené à s'accroître rapidement avec, à la clef, une contraction du ratio cotisants/retraités.

La forte augmentation des effectifs dans les années 70/80 se répercute sur le nombre de départs quarante ans plus tard. Pour les collectivités locales, un décalage d'une dizaine

d'années est constaté. C'est après les lois de décentralisation de 1981-1982 que l'augmentation des agents a été sensible. Pour la fonction publique hospitalière, la croissance des effectifs a été rapide jusque dans les années 2000 avec la mise en place des 35 heures.

PYRAMIDE DES ÂGES DE LA POPULATION DE LA CNRACL AU 31 DÉCEMBRE 2017



Du fait des politiques publiques en cours, les effectifs sont amenés à se stabiliser voire à baisser dans les prochaines années, ce qui conduira à une accélération de la dégradation du ratio cotisants/retraités. Dans ses simulations, le Conseil d'Orientation des Retraites considère que les effectifs de la fonction publique d'État devraient baisser jusqu'en 2035. Après avoir atteint un point bas en 2015, le nombre de départ à la retraite recommence à progresser. Il est passé de 55 900 en 2013 à 51 100 en 2015 pour remonter à 53 100 en 2016...

Le rapport de la fonction publique territoriale et hospitalière est amené à se dégrader assez fortement du fait de la pyramide des âges. Le ratio démographique se dégrade rapidement. Il est passé de 1,87 à 1,8 de 2015 à 2016 et il devrait passer de 1,7 à 1 de 2020 à 2040. Pour l'État, il devrait passer de 0,9 à 0,8 avant de légèrement remonter pour se stabiliser autour de 0,9. Pour le régime général, le ratio évoluerait sur la même période de 1,2 à 1,1.

La masse des pensions de droit direct et dérivé croîtrait tout au long de la période de projection, en raison de l'augmentation des effectifs de retraités et, dans un second temps, de la progression de la pension moyenne. D'ici 2035 elle croîtrait à un rythme moyen de +3,0 % par an, quels que soient les scénarios, passant de 15,8 milliards d'euros en 2015 à environ 28,3 milliards d'euros en 2035. Entre 2035 et 2070, le rythme moyen de hausse se ralentirait pour rejoindre vers 2070 celui de la productivité, et la masse des pensions de droit direct et dérivé atteindrait entre 42 et 52 milliards d'euros en 2070 selon le scénario.

Évolution du ratio démographique des régimes de retraite de la FPT et la FPJH

Rapport démographique pondéré *	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Fonctionnaires civils et militaires de l'État	0,9	0,8	0,8	0,9	0,9	0,9
Fonctionnaires territoriaux et hospitaliers (CNRACL)	1,7	1,2	1,0	1,0	1,0	1,0

Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017 par le SRE la CNRACL - * Le rapport démographique pondéré est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

À titre de comparaison, l'évolution démographique devrait également peser sur les régimes de droit commun.

Évolution du ratio démographique corrigé des régimes de droit commun

Rapport démographique corrigé *	2020	2030	2040	2050	2060	2070
CNAV (régime général de base)	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	0,9
Régime complémentaire AGIRC-ARRCO	1,3	1,2	1,1	1,0	1,0	1,0

Source : Calculs réalisés dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017 - * Le rapport démographique corrigé est le rapport entre, d'une part, la somme du nombre de retraités de droits directs et de la moitié du nombre de retraités de droits dérivés et, d'autre part, le nombre de cotisants.

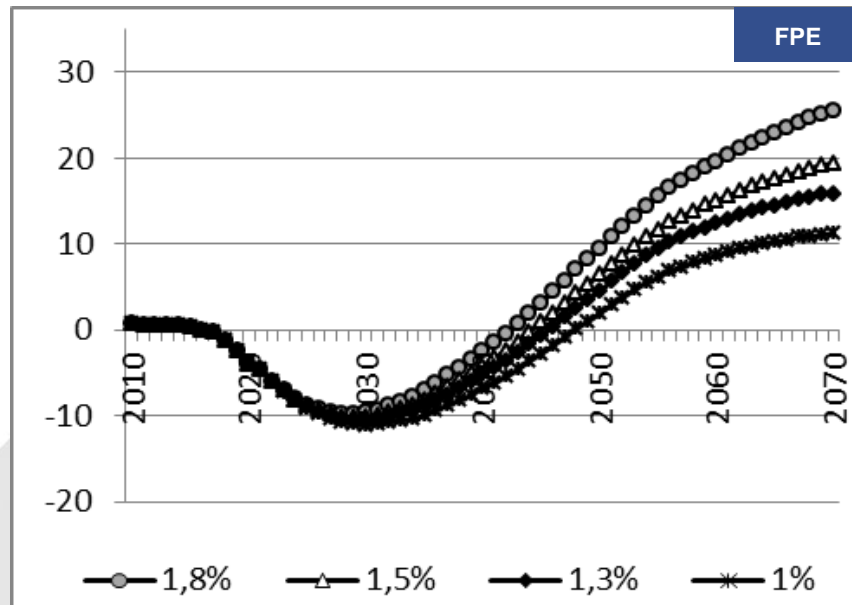
Le solde technique de la CNRACL, excédentaire en 2015 (+2,2 milliards d'euros), se dégraderait tout au long de la période de projection en lien avec la baisse du rapport démographique. Il deviendrait négatif à partir de 2020. À l'horizon 2070, le solde technique se situerait entre -11 milliards d'euros (-0,2 % du PIB) dans le scénario à 1,8 % de productivité et -14 milliards d'euros (-0,3 % du PIB) dans le scénario 1,0 %.

Évolution du solde technique de la CNRACL

Solde technique en Md € 2016	2020	2030	2040	2050	2060	2070
CNRACL	-0,1	-6,8	-10,2	-11,6	-11,3	-13,0

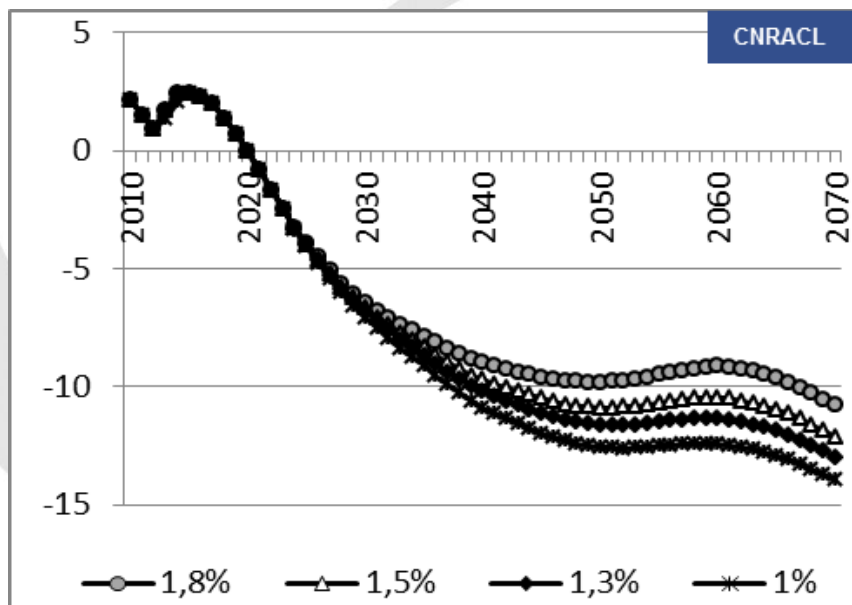
Source : Calculs réalisés par la CNRACL dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017 ; résultats du scénario avec des gains de productivité de « 1,3 % ».

Solde technique du régime de la FPE – hors compensation et produits de gestion (Md € 2016)



Evolution du solde technique en fonction des différents scénarii de gains de productivité du facteur travail

Solde technique du régime de la CNARCL – hors compensation et produits de gestion (Md € 2016)



Evolution du solde technique en fonction des différents scénarii de gains de productivité du facteur travail

Source : Calculs réalisés par le SRE (régime FPE) et la CNARCL, dans le cadre de l'exercice de projections du COR de juin 2017.

LES RÉGIMES DE LA FONCTION PUBLIQUE FACE AU DÉFI DU RÉGIME UNIVERSEL

Le Président de la République s'est engagé à mettre en place un système universel de retraite reposant sur le principe qu'un euro cotisé doit donner les mêmes droits à la retraite. Les régimes de la fonction publique figurent dans le périmètre de la réforme des retraites, ce qui devrait conduire à un changement substantiel du mode de calcul pour plusieurs millions de personnes. La généralisation d'un système par points entraînera la remise à plat du mode de calcul des pensions qui repose sur la prise en compte du traitement hors prime des six derniers mois. À la différence du privé, les fonctionnaires (hors contractuels) n'ont pas accès à des complémentaires même s'il convient de rappeler que depuis 2004, ils cotisent à un fonds de pension collectif, le Régime Additionnel de la Fonction Publique sur une partie de leurs primes.

La réforme voulue par le Président de la République pose pour la fonction publique toute une série de défis dont certains sont communs avec les actifs du secteur privé.

LA QUESTION DES PÉRIMÈTRES

Les trois fonctions publiques et le régime des ouvriers de l'État devraient intégrer le futur système universel des retraites voulu par le Président de la République. Les militaires du fait de la spécificité de leur métier devraient conserver un régime spécifique. Par ailleurs, les pouvoirs publics devront déterminer la génération à partir de laquelle s'applique la réforme. A priori, ils ont prévu de retenir 1963. Toutes les générations nées en 1963 et après seraient concernées par le nouveau régime. Les générations antérieures conserveraient le système actuel. Cela signifie que durant plusieurs années, deux systèmes cohabiteront. Il est possible que les actifs concernés soient néanmoins rattachés à une et même caisse.

En décidant d'appliquer la réforme à des générations déjà en activité, cela suppose de traiter au préalable le problème de calcul de la pension dans le nouveau système pour les actifs qui auront cotisé dans l'ancien. En effet, dans le système par points que le Gouvernement entend mettre en place, les actifs acquerront des points durant toute leur vie professionnelle.

Deux solutions sont alors envisageables :

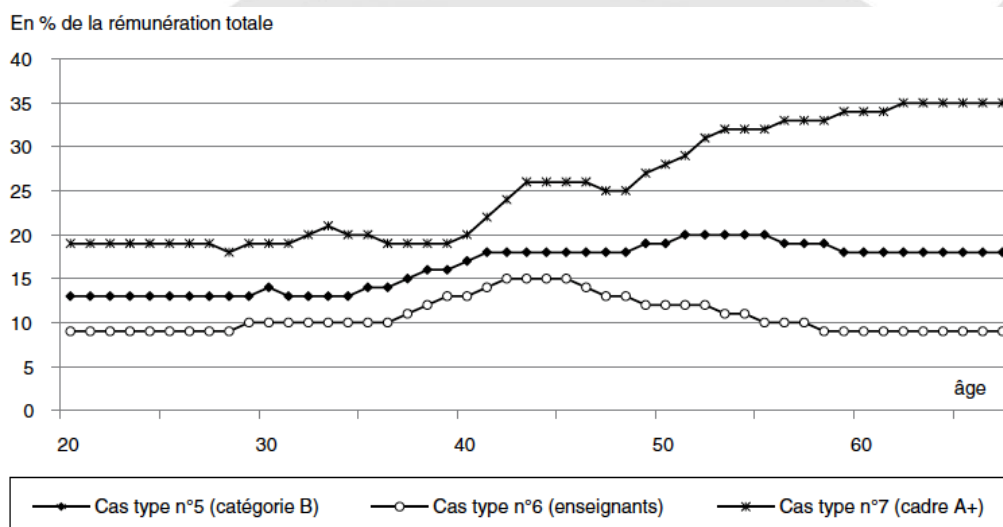
- La première vise à calculer le nombre de points qu'auraient pu accumuler les fonctionnaires s'ils avaient, dès le début de leur activité, cotisé à un régime par points. Cette option suppose la récupération et la numérisation des bulletins de salaire des fonctionnaires.
- La seconde consiste à faire une photographie au moment de la bascule des droits potentiels à la retraite que le fonctionnaire a accumulés. Cette seconde option est plus difficile à réaliser dans le public que dans le privé compte tenu des caractéristiques du mode de calcul des pensions pour les premiers.

Dans l'un et l'autre cas, la conversion devra aboutir à maintenir les montants des pensions à leur niveau actuel. Le risque est évidemment qu'en fonction des règles retenues, des perdants apparaissent, tout comme des gagnants, mais ces derniers seront, par nature, moins revendicatifs que les premiers.

LA QUESTION CLEF DES PRIMES

Les fonctionnaires ne cotisent que très partiellement sur leurs primes. Depuis une vingtaine d'années, les primes représentent une part croissante de la rémunération des fonctionnaires. Elles ont permis d'atténuer les gels successifs de l'indice servant de référence pour le traitement des fonctionnaires. L'idée de l'incorporation des primes pour le calcul des pensions est souvent avancée, mais, le montant des primes varie fortement d'un ministère à un autre et entre les différentes catégories de fonctionnaires. Certains pourraient ressortir gagnants de la prise en compte des primes quand d'autres seraient pénalisés.

Poids des primes dans les rémunérations des fonctionnaires



Lecture : à 60 ans, les primes (y compris indemnités et rémunérations annexes, etc.) représentent 9 % de la rémunération globale du cas type d'enseignant.
Source : COR (2015a, pp. 146-148).

Par ailleurs, l'intégration des primes dans l'assiette de cotisation pose le problème de l'avenir du Régime Additionnel de la Fonction Publique. Les pouvoirs publics pourraient être tentés de supprimer ce régime et d'utiliser les réserves constituées afin de compenser les pertes pour les éventuels perdants de la réforme. Cette captation de ces réserves pourrait poser un problème juridique qui vaut pour tous les régimes de retraite qui disposent de fonds. En effet, les fonctionnaires ayant cotisé au RAFP se sont constitué des droits. L'État a-t-il le droit de les effacer ? Ce dernier pourrait avancer le caractère obligatoire des cotisations au RAFP et que la réforme confortera la situation des futurs retraités de la fonction publique. En effet, la prise en compte des primes pour l'acquisition de points poursuit, par d'autres moyens, l'objectif du RAFP. Si collectivement l'argument peut être recevable, il pourrait en être différemment individuellement. Certains considèrent au contraire que le RAFP pourrait être la matrice du futur régime. Chaque fonctionnaire dispose d'un compte retraite dans le cadre du RAFP qui est alimenté grâce aux cotisations et qui donne droit à des points.

Le régime additionnel de la fonction publique

Le Régime de retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) a été instauré par la loi Fillon de 2003 portant réforme des retraites et est opérationnel depuis le 1^{er} janvier 2005. Il repose sur un système par points. Cotisent à ce régime obligatoire les fonctionnaires (titulaires et stagiaires) de l'État (civils et militaires), territoriaux et hospitaliers, ainsi que les magistrats.

Selon le rapport annuel 2017 de l'Établissement de retraite additionnelle de la fonction publique, 43 000 employeurs ont cotisé en 2017. La très grande majorité est constituée d'employeurs territoriaux et hospitaliers.

Le régime a encaissé environ 1,85 milliard d'euros au titre des cotisations de l'exercice 2017. Ces cotisations émanent de 4,5 millions d'actifs cotisants pour l'année 2017. La provision mathématique est de l'ordre de 22,4 milliards d'euros. Près de 103 000 rentes ont été versées pour un montant de 368 millions d'euros.

Ce Régime permet le versement d'une prestation additionnelle de retraite prenant en compte les primes et rémunérations accessoires versées aux fonctionnaires au cours de leur période d'activité. L'employeur déclare les cotisations de ses agents (le taux de cotisation étant réparti à parts égales entre l'agent, 5 %, et l'employeur, 5 %) calculées sur leurs rémunérations accessoires dans la limite de 20 % du traitement indiciaire brut. Ces rémunérations sont ensuite transformées en points qui, multipliés par la valeur de service du point, donnent le montant de la prestation perçue par l'agent.

LA QUESTION DE L'ÂGE DE LA RETRAITE

Pour la fonction publique, les pouvoirs publics devront traiter également la question de l'âge de départ à la retraite. En effet, les fonctionnaires en service « actifs », l'âge possible de départ peut intervenir dès 52 ans. Cet âge est justifié par les spécificités d'exercice de l'emploi, il s'applique aux policiers, agents pénitentiaires, pompiers, etc.

Une convergence pour l'âge moyen de départ à la retraite est néanmoins constatée entre public et privé. Entre 2005 et 2015, l'âge conjoncturel est passé de 59 ans à presque 61 ans pour les agents de l'État, soit 1 an et 5 mois de plus pour les fonctionnaires dits « sédentaires », et 2 ans et 5 mois de plus pour les « catégories actives » (policiers, infirmiers...) qui peuvent partir cinq ans plus tôt. Pour les hôpitaux et les collectivités territoriales, le recul de l'âge réel de départ à la retraite a été d'un an et deux mois en cinq ans, à 60,6 ans en 2015. Dans le privé, en 2017, l'âge moyen de départ à la retraite est de 62,5 ans : 62,2 ans pour les hommes et 62,8 ans pour les femmes. En excluant les retraites anticipées, l'âge moyen est 63,3 ans (63,3 ans pour les hommes et 63,3 ans pour les femmes).

LA QUESTION DES DROITS DÉRIVÉS

La réversion est le principal droit dérivé. Par nature, tout projet de réforme de la réversion est très sensible. Or, le passage de quarante-deux régimes à un seul régime de retraite suppose une harmonisation des règles en vigueur en matière de réversion. À la différence du privé, aucune condition d'âge et de ressources n'est prévue dans la fonction publique. Pour le régime de base salarié, l'ouverture des droits n'est possible qu'à partir de 55 ans.

Pour l'ARRCO, l'accès à la pension de réversion est possible dès 55 ans. Pour l'AGIRC, cet âge est de 60 ans. Les conjoints invalides ou ayant eu deux enfants à charge peuvent obtenir une pension de réversion sans condition d'âge.

Par ailleurs, pour bénéficier d'une pension de réversion dans le régime de base, le montant de ses ressources ne doit pas dépasser, pour une personne seule, 2 080 fois le SMIC horaire en vigueur au 1^{er} janvier de l'année considérée, soit 20 550 euros en 2018. Le plafond pour un couple est égal à 1,6 fois celui d'une personne seule soit 32 880 euros (1^{er} janvier 2018). Le montant de la pension de réversion est différentiel. Il s'ajuste par rapport au plafond de ressources. Pour les complémentaires du privé, l'obtention d'une pension de réversion n'est soumise à aucune condition de ressources.

Dans le public, le taux de la réversion est plus faible, 50 % contre 54 % pour le régime de base et 60 % pour les régimes complémentaires. Une durée minimale d'union de quatre ans est exigée dans la fonction publique, de deux ans pour les régimes spéciaux et de cinq ans pour les avocats. La pension est suspendue en cas de remariage, de PACS ou de concubinage.

Pour le régime de base du privé, la réversion continue à être versée même en cas de remariage. En revanche, tel n'est pas le cas pour les complémentaires. En cas de remariage postérieurement à l'attribution de la pension de réversion, le service de celle-ci est supprimé de façon définitive à partir du premier jour du trimestre suivant le remariage.

Quand il y a un seul ayant droit, la réversion est calculée sur le total de la carrière de l'assuré décédé. Quand l'ex-conjoint est divorcé, mais non remarié, la réversion est calculée au prorata de la durée de mariage par rapport à la durée d'assurance aux régimes de base du défunt. Quand la durée de mariage est supérieure, l'ex-conjoint bénéficie de l'ensemble de la pension.

S'il y a un système universel, il y aura obligatoirement un seul régime de réversion. La mise en place d'un dispositif sous condition de ressources est souvent avancée, ce qui serait moins intéressant que le système actuel pour les fonctionnaires. Dans tous les cas, les pensions de réversion liquidées avant la réforme ne seraient pas concernées par le changement de mode de calcul.

LA QUESTION DE LA GOUVERNANCE

L'instauration d'un régime universel de retraite changera-t-elle les interlocuteurs des partenaires sociaux des fonctions publiques pour la négociation de la valeur des pensions ? En effet, dans un système harmonisé, les modifications des conditions de versement des pensions concerneront tous les assurés et non plus ceux dépendant de tel ou tel régime. Certes, des dispositions spécifiques pourraient concerner certaines catégories de personnel, mais les marges de négociation seront réduites. Si le système est étatisé, le Ministère de l'Économie et des Finances et celui en charge de la retraite, le ministère des Solidarités et de la Santé, deviendront les correspondants des syndicats. Si le nouveau régime intègre une forme de paritarisme, les syndicats de la fonction publique devraient composer avec les syndicats du privé et le patronat.

LA QUESTION DES SOULTES

Compte tenu des taux de cotisation employeur, fictif ou réel, plus important dans la fonction publique, la création du régime universel avec un taux de cotisation unique entraînerait un transfert de charges sur le privé important. Il pourrait soit entraîner une majoration des cotisations, soit une diminution du montant des pensions. Pour éviter que la fusion se fasse au détriment du privé, le versement d'une soulte sera nécessaire. Son mode de calcul et son actualisation seront primordiaux pour assurer l'équilibre du futur nouveau système de retraite. En effet, les fonctions publiques hospitalière et territoriale connaîtront dans les vingt prochaines années une forte dégradation de leur rapport cotisants/retraités. Le versement de ces soultes devrait courir sur plusieurs décennies. En cas de difficultés financières, des gouvernements pourraient être tentés de réduire voire de supprimer cette compensation.

La Cour des Comptes et la réforme des retraites de la fonction publique

Dans un rapport de 2016, la Cour des Comptes avait souligné la complexité d'une fusion des régimes publics et privés de retraite.

La Cour a envisagé le rattachement de tous les fonctionnaires en activité aux régimes des salariés du secteur privé, pour la totalité de leur carrière, les fonctionnaires déjà à la retraite n'étant pas concernés. L'assiette des cotisations serait dans ce cas élargie aux primes.

Une autre possibilité serait de ne rattacher que les nouveaux entrants dans la fonction publique au régime général des salariés. Dans l'un et l'autre cas, il y aura coexistence de deux régimes de retraite. Dans la première option, l'extinction du régime actuel mettra environ trente ans quand dans la seconde option, elle n'interviendra qu'au bout de soixante-dix ans environ.

Si sur un point de vue global, compte tenu des études du Conseil d'Orientation des retraites, le rattachement des fonctionnaires aux régimes du secteur privé ne conduirait qu'à une faible variation de la pension en moyenne, pris individuellement, des écarts substantiels pourraient intervenir. Les fonctionnaires ayant des carrières ascendantes en fin de carrière et n'ayant pas beaucoup de primes seraient perdants dans le nouveau système.

L'alignement des cotisations patronales sur les niveaux moins élevés en vigueur dans le privé entraînerait une économie à terme pour les employeurs publics. Un tel transfert de charges ne serait pas sans poser problème. En effet, il provoquerait soit une augmentation des cotisations pour le secteur privé, soit une baisse du niveau des pensions.

La fusion des régimes n'empêcherait pas l'État de continuer à payer les pensions des anciens fonctionnaires à la retraite. La Cour des Comptes s'interroge sur les coûts d'une réforme compte tenu des concessions que le Gouvernement devra réaliser pour obtenir l'accord des syndicats. Elle souligne qu'un rattachement immédiat des fonctionnaires aux régimes du privé serait techniquement difficile en raison de l'absence de données de carrière, nécessaires au calcul des pensions. Le choix d'une affiliation pour les seuls nouveaux fonctionnaires ferait cohabiter dans la fonction publique des agents exerçant les mêmes fonctions, mais n'ayant pas les mêmes droits à retraite (notamment parmi les

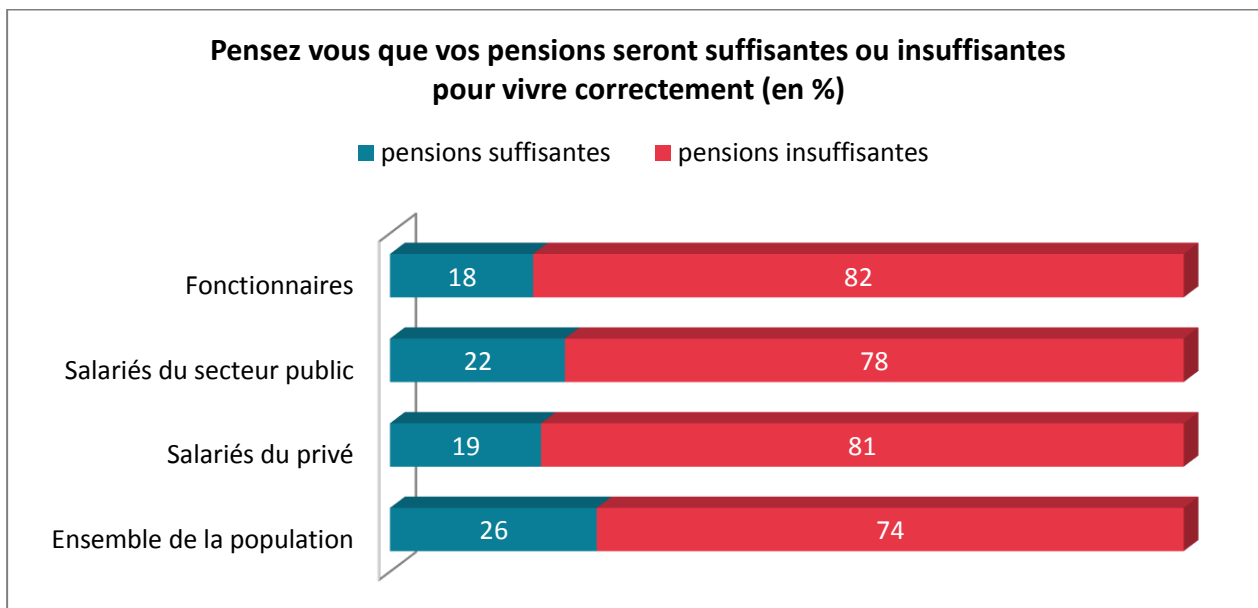
agents des catégories actives) selon la date de leur recrutement. Une telle situation existe néanmoins au sein de la société Orange. Certains salariés embauchés au temps de France Telecom ou des PTT bénéficient du statut de la fonction publique d'État quand les salariés embauchés après la transformation de l'établissement public en société de droit privé relèvent du statut de salarié du privé.

Par ailleurs, l'État et la CNRACL devraient verser aux régimes du secteur privé une soulte en contrepartie des différences démographiques et de structure de rémunérations entre public et privé, dont le montant pourrait être très élevé. La Cour des Comptes estimait alors que cet adossement n'avait de réel intérêt qu'en cas de convergence des règles de calcul des pensions.

Une autre option pourrait consister, à créer un régime de l'ensemble de la fonction publique. Un seul organisme aurait en charge la gestion des retraites des trois fonctions publiques. Au regard des structures démographiques différentes, la fixation du taux de cotisation employeur ne serait pas simple. Les transferts de charges entre employeurs seraient importants. Selon le Conseil d'Orientation des retraites, un taux unique pour le régime fusionné aurait pour conséquence une baisse de la contribution employeurs de l'État de 15 points environ et une hausse de celle des employeurs territoriaux et hospitaliers de plus de 25 points (soit plus de 12 milliards d'euros). Un système de compensation serait donc nécessaire.

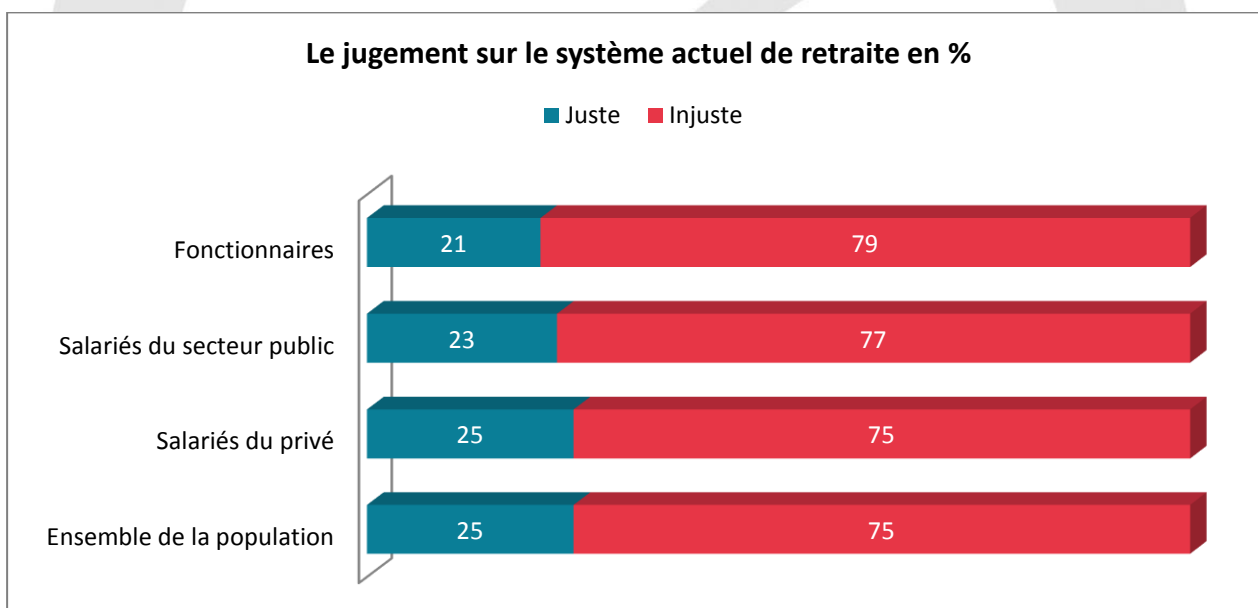
DES RETRAITÉS PLUTÔT FAVORABLES À LA RÉFORME

Les fonctionnaires, à travers l'étude du Cercle de l'Épargne et d'AMPHITÉA de 2018, ont exprimé un large sentiment d'inquiétude à l'unisson de ceux du privé en ce qui concerne le niveau de vie de leurs futures pensions. Les fonctionnaires sont respectivement 82 % à considérer que leurs pensions seront à l'avenir insuffisantes pour vivre correctement, contre 74 % pour l'ensemble de la population et 81 % pour les salariés du privé. Le sentiment que la fonction publique doit réaliser des efforts pour rééquilibrer les comptes publics peut expliquer cet état d'esprit. Par ailleurs, la retraite du secteur public est, à tort ou à raison, considérée comme plus élevée que celle du privé. Les fonctionnaires craignent qu'ils soient perdants dans le cadre de la future réforme.



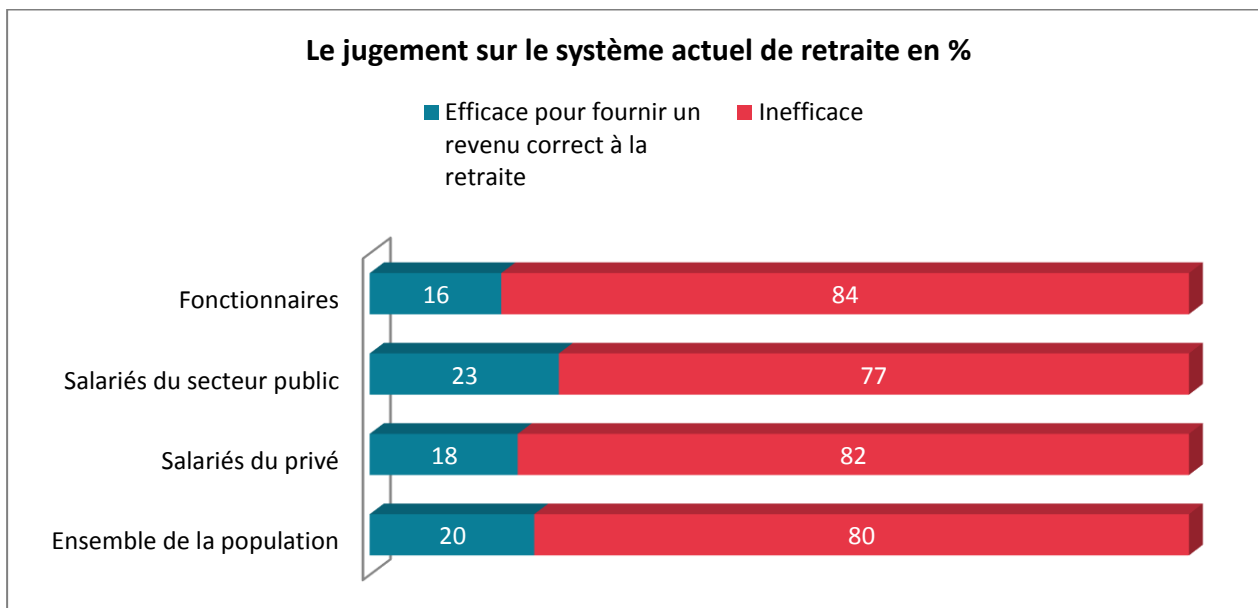
Source : Cercle de l'Épargne/Amphitéa/AG2R LA MONDIALE/CECOP/IFOP 2018

Les fonctionnaires ne sont qu'une minorité à soutenir le système de retraite actuel (respectivement 21 %). Plus des trois quarts le jugent injuste, cette appréciation étant partagée par 75 % des salariés du privé.



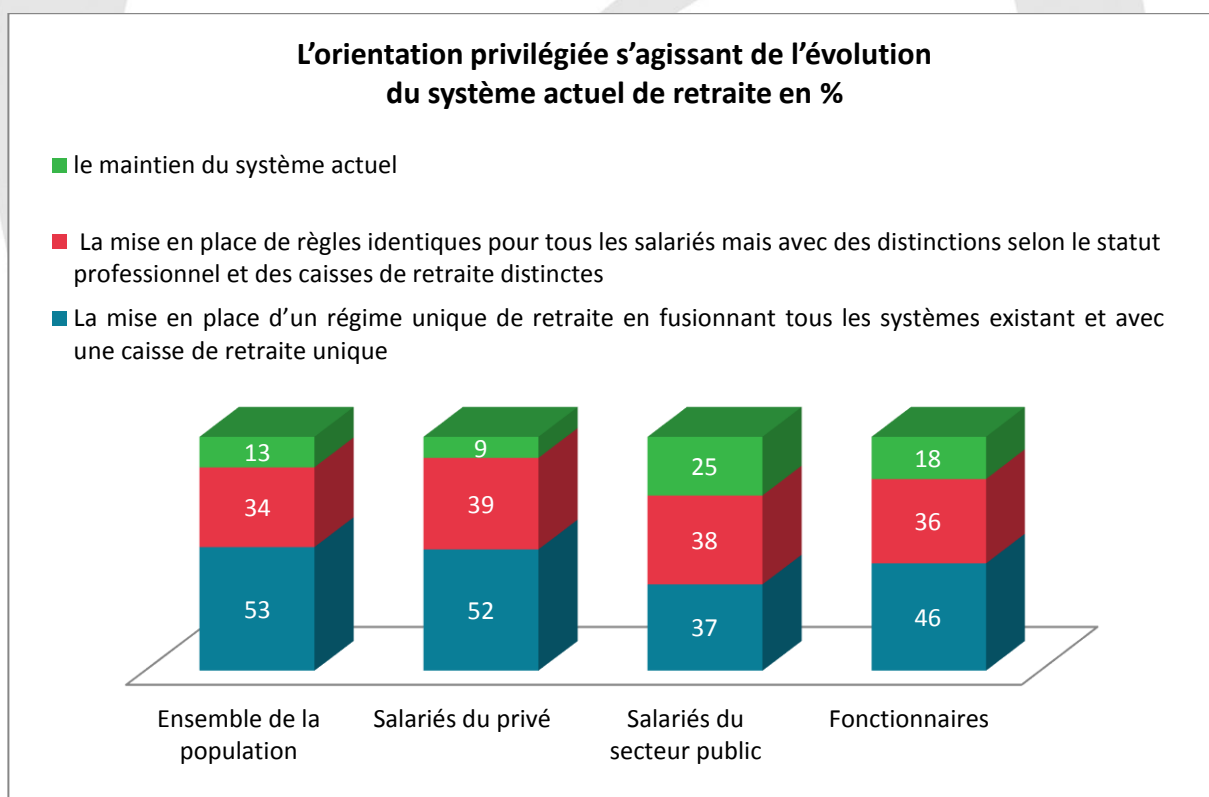
Source : Cercle de l'Épargne/Amphitéa/AG2R LA MONDIALE/CECOP/IFOP 2018

Les fonctionnaires sont plus pessimistes que les salariés du public sur la capacité du système de retraite à délivrer des pensions après la cessation d'activité. 84 % d'entre eux estiment que le système des retraites est inefficace pour fournir un revenu correct à la retraite contre 82 % des salariés du privé.



Source : Cercle de l'Épargne/Amphitéa/AG2R LA MONDIALE/CECOP/IFOP 2018

Si 18 % pour les fonctionnaires considèrent que le système actuel est inefficace pour fournir un revenu correct à la retraite, 46 % sont prêts à franchir le cap du régime unifié. C'est 6 points de moins que les salariés du privé. Ils sont 36 % à préférer une convergence des régimes qui maintiendrait certaines spécificités liées à leur métier.



Source : Cercle de l'Épargne/Amphitéa/AG2R LA MONDIALE/CECOP/IFOP 2018

Gagnants ou perdants ?

La réforme des retraites pour la fonction publique suppose l'abandon d'un système à prestations définies pour un régime par points. Les fonctionnaires seraient amenés à se constituer leur pension en cotisant durant toute leur vie professionnelle. Les études menées par le Conseil d'Orientation des Retraites estiment que les fonctionnaires pourraient ressortir gagnants de cette révolution grâce à l'intégration des primes dans l'assiette de la future retraite. De même, une étude de l'INSEE publiée en 2017 soulignait qu'en cas d'alignement de la retraite des fonctionnaires sur celle des salariés du privé, ces derniers y seraient gagnants.

Taux de remplacement net à la liquidation en % pour les cas types de fonctionnaires d'État selon diverses règles de calcul des retraites du public et du privé (génération née en 1955)

Cas type	Règles Fonction publique	Règles Cnav-Agirc-Arrco					
		si équivalence salaire brut :			si équivalence salaire net :		
		Taux de cotisation Arrco et Agirc max	Taux de cotisation Arrco et Agirc min	Taux de cotisation Arrco et Agirc moyen	Taux de cotisation Arrco et Agirc max	Taux de cotisation Arrco et Agirc min	Taux de cotisation Arrco et Agirc moyen
Catégorie B (cas n°5)	69	84	73	76	83	72	75
Enseignant (cas n°6)	77	76	65	69	75	65	69
Cadre A+ (cas n°7)	54	56	49	52	55	49	51

Note : hypothèse de départ au taux plein (à 62 ans pour les trois cas types). Réglementation en vigueur en juin 2016.

Lecture : le taux de remplacement net à la liquidation pour un fonctionnaire d'État de catégorie B (cas n°5) né en 1955 est de 69 %. Si l'on appliquait les règles de retraite du secteur privé à ce cas type, en supposant qu'il aurait perçu à tout âge un salaire net dans le privé équivalent à sa rémunération nette totale (y compris primes), son taux de remplacement net à la liquidation serait de 75 % sous l'hypothèse qu'il ait cotisé au taux moyen dans les régimes de retraites complémentaires (uniquement l'Arrco pour ce cas n°5).

Source : outil CALIPER (Drees) et calculs auteurs.

La réussite de la réforme 2019 des retraites pour la fonction publique suppose donc de lever certains écueils techniques et politiques. Les pouvoirs publics devront vendre l'idée que le nouveau système sera potentiellement attractif tout en ne coûtant pas plus cher. Le basculement supposera la récupération des bulletins de salaire de ces dernières décennies et leur exploitation. Il conviendra également de fixer les taux de cotisations et le cas échéant fixer le montant de la soulte à verser au nouveau régime pour tenir compte des déséquilibres démographiques des régimes de la fonction publique. Les syndicats du public devront accepter le transfert tout comme ceux du privé. Le patronat devrait être assez vigilant face à un éventuel transfert de charges sur les entreprises.

ANNEXES

LES RÉGIMES DES AGENTS PUBLICS AU SEIN DE L'OCDE

Plusieurs pays de l'OCDE disposent de régimes spécifiques pour les agents publics. Il en est ainsi en Allemagne, en Belgique, en Espagne et au Japon. Pour l'Italie, pour les assurés dépendant de l'ancien régime, une distinction existe entre ceux du secteur privé et ceux du secteur public. Le nouveau régime instauré, en 1996, prévoit le même système pour tous les assurés.

La question de l'âge de départ à la retraite

L'âge d'ouverture des droits est identique pour les assurés, quel que soit leur statut en Allemagne, en Belgique ou en Italie (en revanche avant 2012, dans ce dernier pays, les âges étaient différents). Des dispositifs dérogatoires existent néanmoins pour certains métiers. Ainsi, les sapeurs-pompiers ou les surveillants pénitenciers peuvent partir cinq ans avant l'âge de droit commun s'ils ont accompli dix-sept années de service.

En Espagne, l'âge d'ouverture des droits pour le régime des fonctionnaires est de 60 ans contre 65 ans et 1 mois pour le régime général. Néanmoins, les fonctionnaires pour partir à 60 ans doivent avoir effectué un service de trente ou trente-cinq ans dans l'administration quand la durée exigée dans le privé est de quinze ans.

Le calcul des pensions

Les différences les plus marquées entre le privé et le public concernent le calcul des pensions même si au Japon et en Italie, les règles sont identiques.

En Allemagne, le régime des fonctionnaires est un régime en annuités (1,79375 % du dernier salaire annuel multiplié par le nombre d'années de service) quand le système général est un système par points. Pour pouvoir liquider ses droits, le fonctionnaire doit totaliser au minimum cinq années de service. Il doit toujours être en fonction au moment de la liquidation des droits. S'il a changé de statut, ses droits de pension publique sont transférés au régime général.

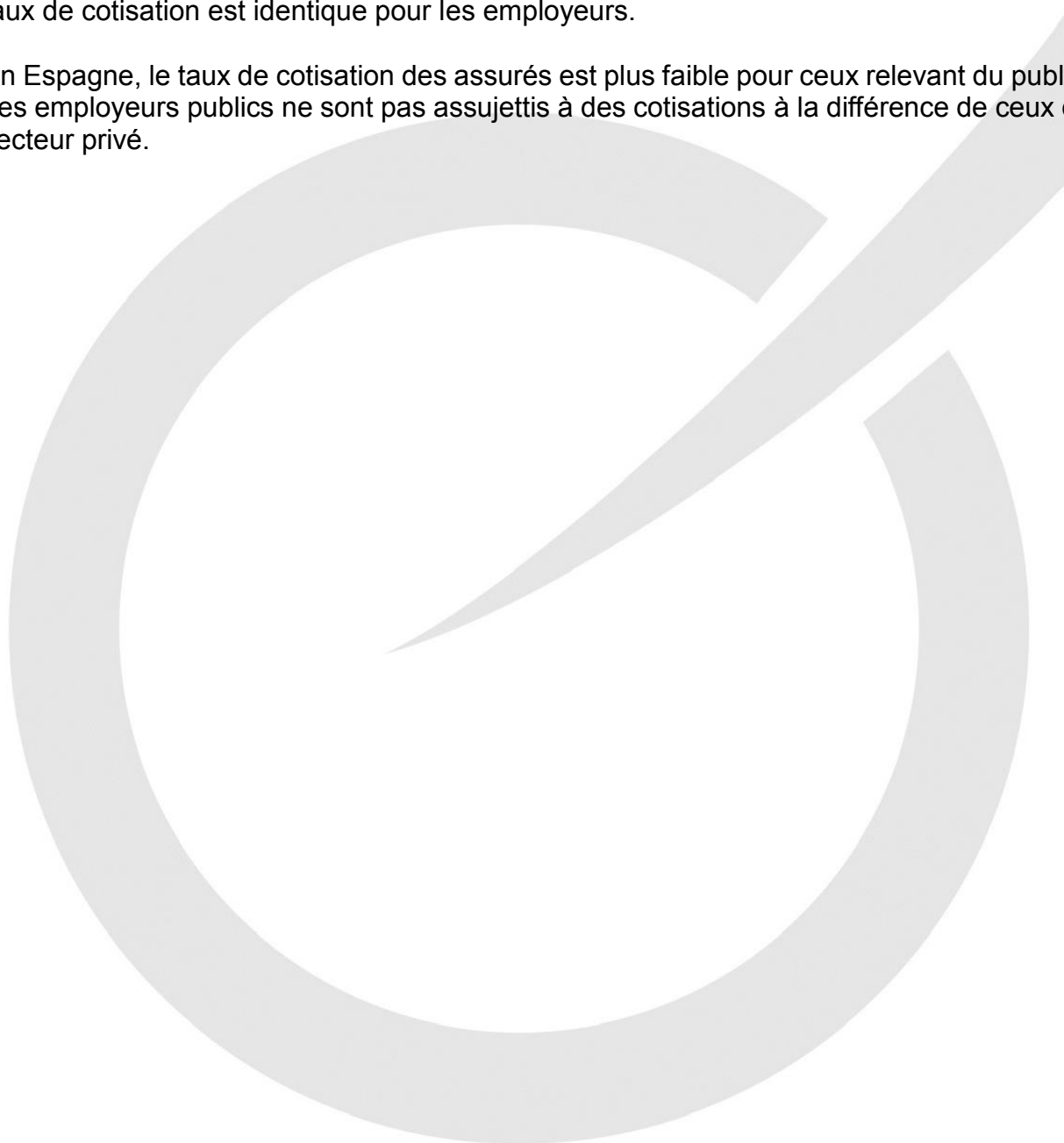
En Belgique, une carrière complète, dans le privé (45 annuités de cotisation), donne droit à une pension représentant 60 % du salaire moyen de la carrière pour une personne seule (75 % pour un couple). Dans le public, la pension est égale à 75 % de la rémunération moyenne des dix dernières années. Le minimum de pension est plus élevé dans le public que dans le privé.

En Espagne, le régime général et le régime de la fonction publique sont tous les deux des régimes en annuités. Pour le privé, le taux de liquidation est de 50 % pour quinze années de cotisation et croît pour atteindre 100 % pour trente-cinq annuités de cotisation. Le salaire de référence est celui des vingt-cinq dernières années. Dans le régime des fonctionnaires, le taux de liquidation est de 1,4 % par année jusqu'à la 8^e puis de 2,3 % de la 8^e à la 15^e puis de 3,4 % au-delà de la 15^e pour atteindre 100 % à la 35^e. Le salaire de référence dépend du grade du fonctionnaire.

Taux de cotisation pour la retraite

En Allemagne, les fonctionnaires ne sont pas soumis à des cotisations retraite à la différence des assurés du privé. En Belgique et au Japon, le taux de cotisation est identique pour le privé et pour le public. En Italie, le taux de cotisation est légèrement supérieur pour les assurés du privé (9,19 % contre 8,80 % pour le public). En revanche, le taux de cotisation est identique pour les employeurs.

En Espagne, le taux de cotisation des assurés est plus faible pour ceux relevant du public. Les employeurs publics ne sont pas assujettis à des cotisations à la différence de ceux du secteur privé.



LE SYSTÈME ACTUEL DE RETRAITE DE LA FONCTION PUBLIQUE

Tout fonctionnaire a droit à une retraite après avoir effectué au moins deux ans de service et après avoir été radié des cadres. Auparavant, il fallait quinze ans de service. Cette règle freinait la mobilité entre secteur public et secteur privé. Par ailleurs, la contrainte des deux ans est supprimée pour les fonctionnaires radiés pour cause d'invalidité.

La radiation peut intervenir par démission ou de manière automatique si le fonctionnaire a atteint la limite d'âge.

Sont prises en compte pour le calcul de la pension, les années d'activité dans la fonction publique d'État, dans la fonction publique territoriale, dans la fonction publique hospitalière, dans les établissements publics administratifs et dans certains établissements publics industriels et commerciaux.

Les services militaires et les interruptions d'activité pour les enfants nés après le 1^{er} janvier 2004 sont également pris en compte dans la durée de services effectifs. En revanche, le temps passé en disponibilité n'est pas intégré.

Sont assimilés à des périodes de service, les congés annuels, les congés maladie, les congés maternité ou d'adoption, ainsi que les congés de formation professionnelle. Les interruptions d'activité pour les enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004 sont comptabilisées. Cet avantage est accordé aux fonctionnaires femmes ou hommes qui après la naissance ou l'arrivée de l'enfant bénéficient d'un congé partiel, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale ou d'une disponibilité pour élever un enfant de moins de 8 ans.

Le travail à temps partiel compte au prorata de la durée effectuée. Un fonctionnaire à temps partiel doit avoir travaillé quatre ans pour comptabiliser deux ans.

L'âge de départ à la retraite des fonctionnaires

Il faut distinguer l'âge minimum à partir duquel le fonctionnaire peut partir à la retraite de la limite d'âge en vertu duquel le fonctionnaire est radié des cadres.

L'âge minimum pour partir à la retraite diffère en fonction de la catégorie d'emploi occupée. Les fonctionnaires dits sédentaires peuvent partir entre 60 et 62 ans en fonction de leur année de naissance. Ceux qui ont rempli une certaine durée de service et qui sont classés en catégorie active peuvent faire valoir leurs droits plus tôt. Sont concernés les fonctionnaires exerçant une activité à risques ou confrontés à des tâches pénibles (policiers, surveillants pénitentiaires...).

Pour les fonctionnaires sédentaires, l'âge minimum requis est le suivant :

Année de naissance	Âge minimum requis pour les fonctionnaires sédentaires
Avant le 1 ^{er} juillet 1951	60 ans
Au cours du 2 ^e semestre 1951	60 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois
EN 1953	61 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois
À partir de 1955	62 ans

Pour les fonctionnaires actifs, la durée de service dans l'emploi en catégorie active permettant de partir plus tôt est progressivement allongée en fonction de l'année de départ à la retraite. Ainsi, à compter du 1^{er} janvier 2015, la durée de service sera de 12 ans pour les catégories qui exigeaient auparavant 10 ans.

Par ailleurs, la loi du 9 novembre 2010 recule progressivement l'âge à partir duquel le fonctionnaire actif peut prendre sa retraite. Progressivement, en fonction de sa date de naissance, l'âge passe, par exemple, de 50 à 52 ans.

Exemple pour un âge minimum requis de 50 ans

Date de naissance	Âge minimum requis pour prendre sa retraite
Avant le 1 ^{er} juillet 1961	50 ans
Au cours du second semestre 1961	50 ans et 4 mois
En 1962	50 ans et 9 mois
En 1963	51 ans et 2 mois
En 1964	51 ans et 7 mois
À partir de 1965	52 ans

Les départs sans condition d'âge

Jusqu'à la loi du 9 novembre 2010, les fonctionnaires ayant eu au moins trois enfants ou un enfant handicapé et qui avaient accompli au moins quinze ans de service n'étaient pas soumis à la condition d'âge.

Les dossiers déposés avant le 1^{er} janvier 2011 pour un départ au plus tard le 1^{er} juillet 2011 ont bénéficié de la règle de calcul antérieure à la réforme.

Les fonctionnaires à moins de cinq ans de l'âge d'ouverture des droits à la retraite avant l'entrée en vigueur de la loi (par exemple, 55 ans ou plus pour les fonctionnaires sédentaires) et les militaires à moins de cinq ans de l'âge mentionné à l'article L.4139-16 du code de la défense conservent les règles de calcul antérieures à la réforme.

La loi a maintenu l'obligation d'avoir interrompu son activité pour chacun des enfants pour prétendre au départ anticipé, mais ouvre également le dispositif aux parents qui auraient réduit leur activité.

Peuvent ainsi bénéficier à un départ anticipé les parents de trois enfants ayant quinze années de services effectifs au 1^{er} janvier 2012 et qui auront, pendant la première année de chacun des enfants soit :

- interrompu pendant deux mois au moins leur activité dans le cadre d'un congé maternité, d'un congé paternité, d'un congé d'adoption, d'un congé parental, d'un congé de présence parentale, d'une disponibilité pour élever un enfant ;
- réduit leur activité dans le cadre d'un temps partiel de droit pour raison familiale accordé à l'occasion de la naissance d'un enfant pris pendant une période d'au moins quatre mois pour une quotité de temps de travail de 50 %, d'au moins cinq mois pour une quotité de 60 % et d'au moins sept mois pour une quotité de 70 %.

Fonctionnaires handicapés

La loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées a décliné pour la fonction publique un dispositif en vigueur dans le secteur privé permettant une retraite anticipée pour les fonctionnaires handicapés. Ce dispositif concerne tous les fonctionnaires handicapés âgés de 55 à 59 ans.

Les dispositifs de carrière longue

Les fonctionnaires ayant commencé à travailler avant 20 ans peuvent partir plus tôt à la retraite dans les mêmes conditions que les salariés du secteur privé. Les fonctionnaires justifiant d'au moins 15 ans de service et ayant eu un enfant invalide (taux d'invalidité de 80 %) peuvent partir sans condition d'âge. De même, les fonctionnaires ayant trois enfants vivants peuvent reculer d'un an l'âge de la radiation (les trois enfants doivent être vivants quand le fonctionnaire a 50 ans).

Les limites d'âge applicables aux fonctionnaires

Si dans le secteur privé, la mise à la retraite d'office est prévue à 70 ans, dans la fonction publique, les limites d'âge qui diffèrent en fonction des corps ou des catégories. Dans le privé, un employeur peut mettre d'office son salarié à la retraite, mais ce n'est pas une obligation. Dans le secteur public, la limite d'âge s'impose en tant que telle sans dérogation.

Avec la loi sur les retraites du 9 novembre 2010, les limites sont progressivement repoussées de deux ans. La limite d'âge de 55 ans passe, par exemple, à 57 ans entre les générations 1961 et 1965.

Un fonctionnaire atteignant la limite d'âge peut la repousser d'un an par enfant à charge ou handicapé avec un maximum de trois ans. Un fonctionnaire ayant eu trois enfants avant son 50^e anniversaire peut reculer la limite d'âge d'un an. Il peut également reculer cette limite d'un an par enfant mort pour la France. Par ailleurs, si le nombre de trimestres pour obtenir le taux maximum de pension est insuffisant, le fonctionnaire, dans la limite de dix trimestres, peut différer son départ. Cette possibilité est soumise à autorisation de l'administration. Sous réserve de leur faculté physique et intellectuelle, les fonctionnaires peuvent enfin demander à rester en poste jusqu'à 65 ans.

Les rachats de trimestres

Comme dans le secteur privé, les fonctionnaires peuvent racheter des trimestres, dans la limite de 12, correspondant aux années d'études permettant d'accéder au concours de la fonction publique.

Le calcul de la pension des fonctionnaires

La pension est calculée en fonction de deux éléments :

- L'année d'ouverture des droits ;
- La durée des services et bonifications.

La durée des services et bonifications correspond au nombre de trimestres pour obtenir une retraite au taux maximal de 75 %. Ce nombre évolue depuis l'adoption de la loi Fillon en fonction de la date d'ouverture des droits. Jusqu'en 2003, le pourcentage des pensions de la fonction publique était calculé sur la base de 2 % multipliés par le nombre d'années de service soit un maximum de 75 % après 37,5 années de service. Avec l'adoption de la loi Fillon, la durée de référence pour atteindre 75 % a été progressivement portée à 40 ans. Le passage à 41 ans s'est effectué au rythme d'un trimestre de plus par an jusqu'en 2012. Le passage à 41 années et demie de cotisation s'effectue entre 2013 et 2016 (165 trimestres en 2013 et 2014, 166 trimestres en 2015 et 2016). Depuis 2016, la durée est équivalente à celle du secteur privé.

Ainsi, en vertu de la loi sur les retraites du 20 janvier 2014, la durée de cotisation passera de 41,5 ans à 43 ans d'ici 2035. Cette mesure concerne les agents de la fonction publique, au même titre que les autres actifs. Il a été décidé d'ajouter un trimestre de cotisation de plus tous les trois ans pour pouvoir prétendre à une pension à taux plein (sans décote).

Ce mécanisme démarre à compter de la génération de 1958, qui sera autorisée à partir à la retraite à partir de 2020. Les fonctionnaires nés en 1958, 1959, 1960 vont ainsi devoir cotiser 167 trimestres (41,75 annuités), contre 166 trimestres (41,5 annuités) pour ceux nés en 1957. Les agents publics nés en 1961, 1962 et 1963 vont, eux, devoir justifier de 168 trimestres (42 annuités) et ainsi de suite jusqu'à la génération 1973, qui va partir à la retraite en 2035 et qui devra cumuler 172 trimestres (43 annuités). Si la durée de service est insuffisante, le taux de la pension est diminué.

La pension des fonctionnaires est calculée en appliquant la formule suivante :

$$P = (75 \% \times n/N) \times T$$

P : pension de base
n : nombre de trimestres effectifs et bonifications
N : nombre de trimestres exigés
T : traitement déterminé par un indice

Le traitement retenu est celui de l'indice correspondant à l'emploi, le grade et l'échelon occupé pendant six mois au moins avant la radiation des cadres ou à défaut des six mois, celui de l'emploi précédent.

Les bonifications possibles

Les bonifications sont des trimestres supplémentaires donnés gratuitement en contrepartie de sujétions particulières.

Le régime des bonifications pour enfant a été modifié afin de mettre le droit de la fonction publique en conformité avec le principe de non-discrimination. Sous réserve d'avoir interrompu leur activité pendant une période continue et minimale de deux mois, les pères et les mères peuvent obtenir une bonification d'un an pour chaque enfant élevé ou adopté avant le 1^{er} janvier 2004 ainsi que pour chaque enfant élevé pendant au moins neuf ans avant son 21^e anniversaire et dont la prise en charge a commencé avant le 1^{er} janvier 2004.

Les enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004 n'ouvrent pas droit à bonification, mais à une majoration de la durée d'assurance de six mois pour la mère qui ne s'arrête pas de travailler. Les périodes d'activité à temps partiel ou de mise à disposition (congé parental) sont assimilées à des services effectifs dans la limite de trois ans par enfant.

Des bonifications sont par ailleurs données pour des périodes de services civils en dehors de l'Europe, pour l'exécution d'un service aérien, pour service dans un sous-marin...

La décote applicable en cas de carrière incomplète

Comme pour les salariés du privé, depuis 2006, les fonctionnaires qui, tous régimes confondus, n'ont pas atteint le nombre de trimestres exigé se voient appliquer une décote. L'introduction du système est progressive jusqu'en 2019. Le coefficient de minoration est passé de 0,125 % à 1,25 % de 2006 à 2015. Par ailleurs, le mécanisme prend en compte également l'âge du fonctionnaire concerné.

La loi sur les retraites du 9 novembre 2010 a prévu certains cas de non-application de la décote. Ainsi, un fonctionnaire sédentaire né entre le 1^{er} juillet 1951 et le 31 décembre 1955 prenant sa retraite à 65 ans ne se verra pas appliquer de décote s'il remplit les trois conditions suivantes :

- Avoir eu ou élevé trois enfants
- Avoir interrompu son activité à l'occasion de la naissance ou de l'adoption d'un de ses enfants
- Avoir validé au moins huit trimestres avant cette interruption.

La décote ne s'applique pas non plus aux fonctionnaires handicapés ou pour ceux ayant durant au moins trente mois arrêté leur activité pour venir en aide à un proche handicapé en tant qu'aidant familial.

La surcote, un bonus pour ceux qui continuent à travailler

Quand un fonctionnaire poursuit son activité après avoir obtenu, tous régimes confondus, le nombre de trimestres nécessaires pour obtenir une retraite à taux plein au-delà de 60 ans, une surcote est appliquée. Elle est de 1,25 % par trimestre supplémentaire soit 5 % par an avec un maximum de vingt trimestres.

Le minimum garanti pour la retraite des fonctionnaires

La loi Fillon a réformé le dispositif de minimum garanti qui a été également amendé par la loi du 9 novembre 2010.

Le minimum de pension est égal au traitement de base correspondant à la valeur de l'indice 227 revalorisée en fonction de l'indice des prix à la consommation et pour une durée de service de quarante ans. Cela correspond à une pension d'environ 1 157 euros par mois au 31 décembre 2013.

Les majorations de pension

La pension peut être majorée de 10 % si le fonctionnaire a eu trois enfants ; chaque enfant au-delà du troisième entraîne une majoration de 5 %.

Les modalités de revalorisation des pensions

Comme pour le secteur privé, les pensions étaient revalorisées chaque 1^{er} avril. Avec la loi de 2014 sur les retraites, l'actualisation a été reportée au 1^{er} octobre. Par ailleurs, en 2014 comme en 2016, il a été décidé de geler le montant des pensions tant dans le public que dans le privé quand en 2015, la hausse a été limitée à 0,1 %. Après une hausse de 0,8 % le 1^{er} octobre 2017, le Gouvernement a décidé de reporter, la prochaine hausse au 1^{er} janvier 2019. En 2019 comme en 2020, elle sera de 0,3 %.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SENIOR TOUJOURS FRINGANT

PAR SARAH LE GOUZ, SECRÉTAIRE GÉNÉRALE DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

La France a été un des premiers pays à se doter d'une législation visant à favoriser le partage des revenus des entreprises entre les salariés. Le premier texte, l'ordonnance prévoyant la participation financière des salariés aux bénéfices de leur entreprise date, en effet, de 1959. Ce dispositif a été modifié à de nombreuses reprises depuis et notamment par les ordonnances de 1967.

Au sein de l'Union Européenne, la participation financière française est l'une des plus importantes même si l'encours reste modeste au regard des autres grandes catégories d'épargne, assurance vie, épargne réglementée ou livrets bancaires.

L'épargne salariale, malgré son faible encours, a toujours au cœur des préoccupations du législateur qui hésite sur le traitement à lui réserver. Est-elle un revenu différé ou est-elle une forme d'épargne longue, support idéal pour des placements en actions ? Ainsi, plusieurs mesures ont été prises pour favoriser la transformation de cette épargne en consommation à travers des dispositifs de déblocage anticipé, mais en même temps ou presque, des mesures visant à favoriser une allocation à long terme ont été prises. Le Parlement a ainsi adopté des dispositions en faveur du volet épargne retraite, avec le PERCO et a décidé d'avantager fiscalement ce dispositif à travers une baisse du forfait social sur certains types de placements. Le régime de l'épargne salariale a été par ailleurs modifié par la loi du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques, portée par le ministre de l'Économie de l'époque, Emmanuel Macron. À nouveau, avec le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE), en cours de discussion, le Gouvernement a introduit plusieurs dispositions qui concernent l'épargne salariale.

L'ARCHITECTURE RAPIDE DE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale s'est construite en France autour de deux dispositifs de répartition des bénéfices des entreprises :

- la participation
- l'intéressement

Deux enveloppes ont été créées afin de pouvoir accueillir l'épargne salariale :

- le Plan d'Épargne Entreprise (PEE)
- le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO)

L'employeur et les salariés peuvent faire des versements complémentaires dans le cadre du PEE et du PERCO. Pour le premier, ces versements prennent le nom d'abondements.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN SEGMENT DE L'ÉPARGNE DES MÉNAGES INVESTI EN ACTIONS

L'épargne salariale est un support important pour le financement des entreprises via les comptes courants bloqués et le Fonds Commun de Placement d'Entreprise (FCPE). 49 % de l'encours de l'épargne salariale est investi en actions et 17 % en obligations.

L'ÉPARGNE SALARIALE, MOTEUR DE L'ÉPARGNE SOLIDAIRE ET RESPONSABLE

L'épargne salariale est un vecteur important, voire dominant, pour les placements dits solidaires : de 50 à 60 % de l'encours est logé dans des Plans d'Épargne Entreprise. Plus du quart de l'épargne salariale serait investi en produits dits solidaires (investissements socialement responsables ISR). Les FCPE solidaires atteignent 7,2 milliards d'euros au 30 juin 2017.

LES AVANTAGES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

L'épargne salariale est un outil de fidélisation et de motivation des salariés de l'entreprise. Elle permet également de contribuer au financement des entreprises que ce soit à travers les FCPE ou les Comptes Courants bloqués.

L'épargne salariale est une source de revenus pour les salariés qui peuvent y accéder en franchise fiscale après une période de cinq ans (sauf cas de déblocages). Ils peuvent également se constituer une épargne à long terme voire une épargne retraite (PERCO).

DESCRIPTION RAPIDE DE LA PARTICIPATION

La participation est obligatoire dans les entreprises d'au moins cinquante salariés et dégageant des bénéfices. Cette obligation ne s'applique pas aux entreprises de forme mutualiste et plus généralement elle ne s'applique pas aux entreprises qui en raison de leur nature ou de leur forme juridique ne dégagent pas de bénéfices passibles de l'impôt sur les sociétés ou de l'impôt sur le revenu. Certaines entreprises publiques, mais pas toutes, sont soumises à l'obligation de la participation.

La participation permet de redistribuer une partie des bénéfices annuels réalisés par l'entreprise selon des modalités fixées par un accord collectif. Les sommes ne sont pas, sauf exception, directement accessibles. Elles sont bloquées durant cinq ans sur des Fonds Communs de Placements d'Entreprises (FCPE) éventuellement associés à un Plan d'Épargne Entreprise ou sur des Comptes Courants bloqués portant intérêt. L'entreprise et les salariés bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux.

La mise en place de la participation nécessite soit :

- une convention ou accord collectif ;
- un accord entre l'employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives ;
- un accord conclu au sein du comité d'entreprise ;
- une ratification, à la majorité des 2/3 du personnel, d'un projet proposé par l'employeur conjointement, le cas échéant, avec au moins un syndicat représentatif ou le comité d'entreprise ;

- une décision unilatérale de l'employeur pour les entreprises de moins de cinquante salariés uniquement après échec des négociations (le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés sur le projet d'assujettissement unilatéral à la participation).

Cet accord comporte notamment les règles de calcul, d'affectation et de gestion de la participation. Il précise aussi sa durée, car les accords de participation peuvent être à durée déterminée ou indéterminée.

DESCRIPTION RAPIDE DU FONCTIONNEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement permet de distribuer une partie des bénéfices de l'entreprise afin d'associer collectivement les collaborateurs à la performance de l'entreprise ou à l'atteinte de certains objectifs.

La mise en place de l'intéressement est facultative. Elle peut intervenir sous forme de :

- convention ou d'accord collectif,
- par accord entre employeur et les représentants d'organisations syndicales représentatives,
- par accord conclu au sein du comité d'entreprise,
- par ratification à la majorité des deux-tiers du personnel d'un projet déposé par l'employeur conjointement le cas échéant avec ou plusieurs syndicats représentatif ou le comité d'entreprise.

Quand un Comité d'entreprise existe, il doit avoir pris connaissance du projet d'intéressement au moins 15 jours avant sa signature. Tous les salariés ont accès à l'intéressement sous réserve d'une condition d'ancienneté qui ne peut excéder trois mois.

Dans les entreprises de moins de 250 salariés, les chefs d'entreprise, les mandataires sociaux peuvent accéder à l'intéressement.

Le salarié peut récupérer directement les sommes qui lui sont versées ou les affecter à un Plan d'Épargne Entreprise ou à un Plan d'Épargne Retraite Collectif.

Les accords d'intéressement sont conclus pour une durée de trois ans

La formule de répartition est définie dans l'accord d'intéressement et répondre aux règles suivantes :

- Elle doit être liée aux résultats ou aux performances de l'entreprise.
- Elle doit présenter un caractère collectif et aléatoire.
- Elle doit être attachée à des éléments objectifs et mesurables.
- Elle est calculée sur une période de douze mois.

L'entreprise peut choisir entre une répartition uniforme, en fonction du salaire ou une répartition proportionnelle en fonction de la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice ou une répartition intégrant plusieurs de ces critères.

DESCRIPTION RAPIDE DU PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) et le Plan d'Épargne Interentreprises (PEI) sont les supports d'accueil des sommes issues de l'épargne salariale (intéressement et participation) ainsi que des versements volontaires du salarié et de l'entreprise (abondement). Toutes les entreprises, quel que soit leur statut juridique, peuvent mettre en place un plan d'épargne salariale.

DESCRIPTION RAPIDE DU PLAN D'ÉPARGNE RETRAITE COLLECTIF

Le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est un support d'accueil de l'épargne salariale, mais destinée à préparer la retraite. À la différence du Plan d'Épargne Retraite Entreprise (PERE), ex-article 83, la sortie du PERCO peut s'effectuer en capital ou en rente.

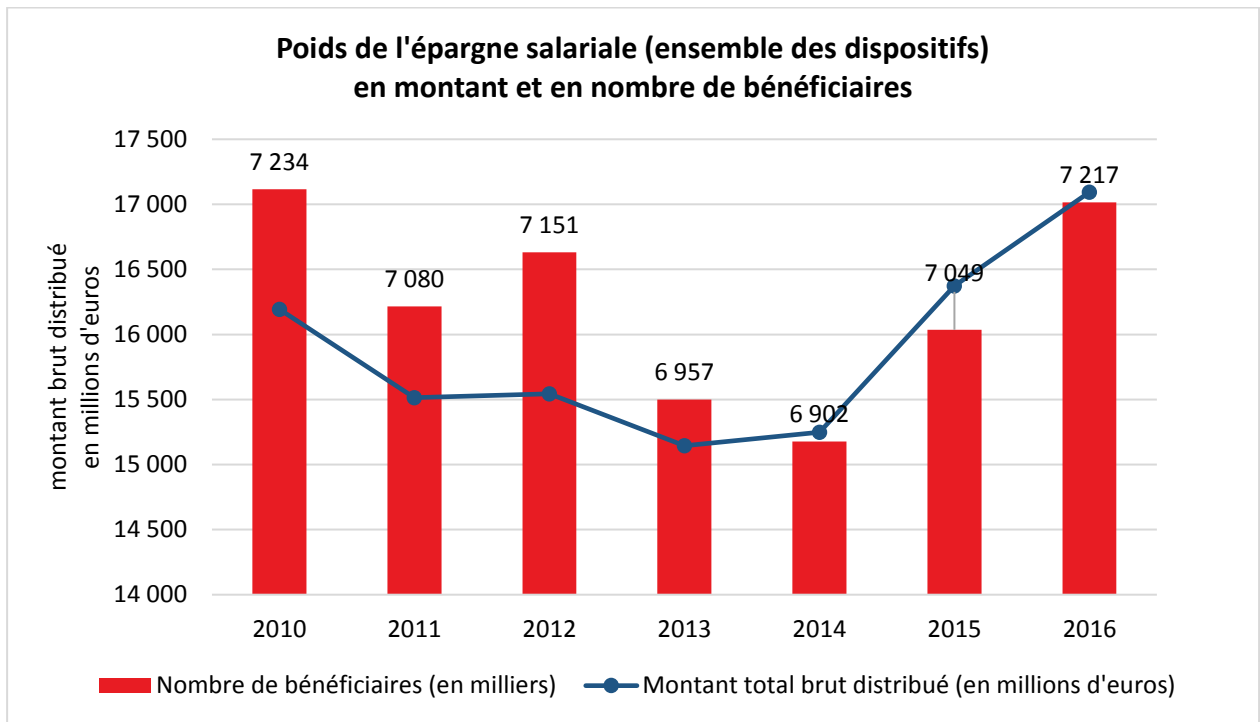
Le PERCO est conditionné par l'adoption d'un accord collectif au sein de l'entreprise et à l'existence, au préalable, d'un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) de telle sorte que le salarié puisse choisir entre une indisponibilité de cinq ans de son épargne ou une indisponibilité jusqu'à l'âge de départ à la retraite.

Il peut être proposé un Plan d'Épargne Retraite Collectif au niveau d'une entreprise, au niveau d'un groupe ou au niveau interentreprises.

9 MILLIONS DE SALARIÉS COUVERTS

En 2016, 8,9 millions de salariés couverts par au moins un dispositif soit 56 % des salariés du secteur marchand non agricole. Parmi eux, 7,5 millions ont bénéficié d'un complément de rémunération au titre d'une prime de participation ou d'intéressement, ou de l'abondement de l'employeur sur un Plan d'Épargne Entreprise (PEE) ou un Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO). Ainsi près d'un salarié sur deux (47 % exactement) a perçu une prime en 2017 au titre de l'année 2016. Un an plus tôt, ils étaient 7,0 millions à percevoir une prime et 6,8 millions en 2015 au titre de 2014. En mettant de côté les entreprises de moins de dix salariés, c'est 7,217 millions de salariés qui ont ainsi bénéficié d'un ou plusieurs de ces compléments de rémunération. La part de salariés touchant une prime, après s'être contractée en raison de la crise économique, progresse pour la deuxième année consécutive et se rapproche ainsi de son niveau de 2010.

17,1 milliards d'euros bruts ont été versés en 2017 dans les entreprises de dix salariés et plus au titre de l'exercice 2016, soit 700 millions de plus qu'en 2015. Dans les entreprises de moins de dix salariés, le recueil des statistiques, plus difficile, ne permet pas de déterminer le montant exact des sommes versées, néanmoins, grâce à l'enquête réalisée par la DARES auprès de 60 000 entreprises de moins de dix salariés du secteur non marchand, ce montant est estimé 580 millions d'euros en 2017.



Source : DARES

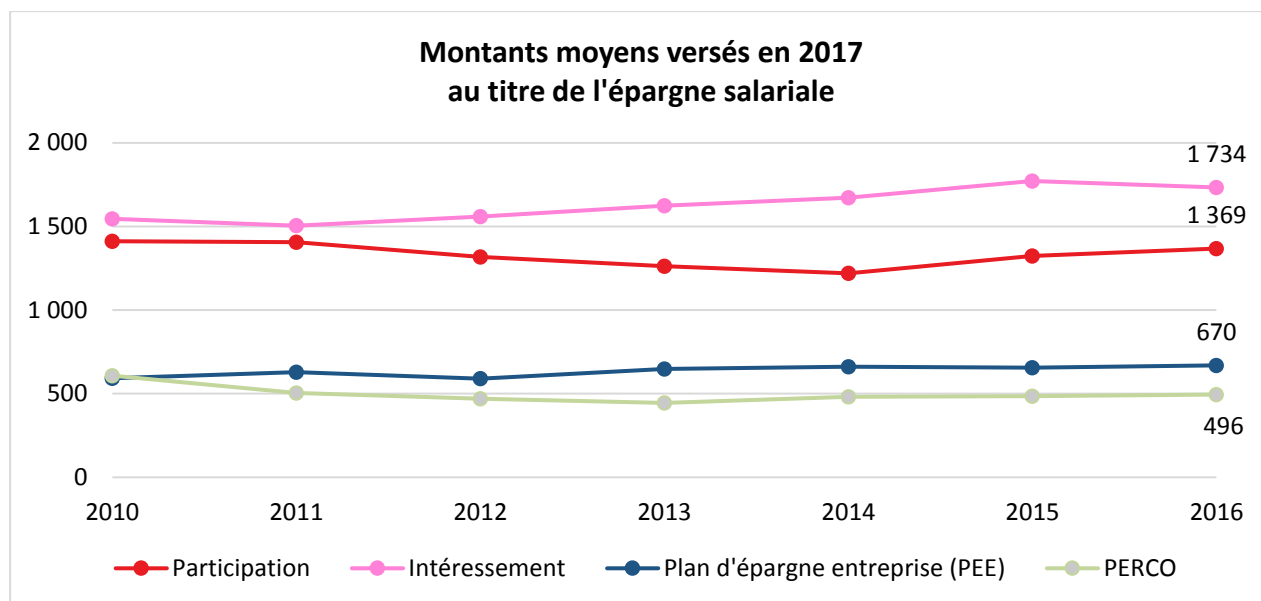
Avec 46,3 % des salariés couverts, le PEE est le dispositif le plus répandu. Produit support, il peut abriter les sommes issues de la participation et de l'intéressement. Ainsi 69 % des sommes versées sur les PEE proviennent de la participation et de l'intéressement.

La participation aux résultats de l'entreprise est le deuxième dispositif le plus répandu (42,6 %), car elle comporte un caractère obligatoire pour les entreprises de cinquante salariés ou plus. L'intéressement occupe la troisième place du podium avec un taux de couverture de 36,2 % suivie du PERCO (24,3 %).

DES PRIMES MOYENNES EN PROGRESSION

En 2016, le montant moyen des primes versées aux salariés couverts atteint 2 369 euros par salarié au sein des entreprises de dix salariés ou plus. La progression du nombre de salariés bénéficiaires n'a donc pas pénalisé ces derniers qui ont vu le montant de leurs primes s'accroître de 2 % sur un an. Cette somme est pour moitié placée par les salariés sur un PEE ou un PERCO et pour moitié perçue immédiatement et imposée.

L'intéressement devant la participation



Source : DARES

En moyenne, les primes d'intéressement restent les plus importantes malgré un recul constaté sur l'exercice 2016. Elles s'élèvent à 1 734 euros, après 1 772 euros en 2015). Cette baisse – relative – des primes moyennes, est la conséquence d'une forte hausse du nombre de salariés bénéficiaires (+5,7 %) insuffisamment compensée par la hausse des primes. En effet, au total, les salariés ont perçu davantage de primes d'intéressement au titre de 2016 que de 2015.

Viennent ensuite les primes de participation dont le montant moyen s'établit à 1 369 euros par bénéficiaires, après 1 324 en 2015.

Le plan d'Épargne Entreprise, un dispositif adopté par plus d'un salarié couvert sur deux

9,3 milliards d'euros sont investis sur un PEE en 2016 dans les entreprises de dix salariés ou plus. En progression de 9 % sur un an, ce résultat tient notamment à la part croissante de salariés qui effectuent des versements sur ce support d'épargne salariale. Ainsi, parmi les 55,0 % de salariés qui détiennent un PEE, plus de la moitié y effectuent des versements en 2016 (54,2 %, après 52,5 % en 2015) quand ils ne sont que 32,6 % à le faire sur le PERCO.

Par ailleurs, les montants investis dans les PEE sont conséquents en comparaison des autres possibilités laissées aux salariés. Ainsi, en 2017, sur les 13,9 milliards d'euros versés aux salariés des entreprises de dix salariés au titre de l'année 2016, 7,8 milliards d'euros (56 %) ont été bloqués sur des plans d'épargne salariale. Le PEE a bénéficié, dans ce cadre, de plus de 87 % de ces versements (6,9 milliards d'euros exactement), loin devant le PERCO (0,9 milliard d'euros) et les comptes courants bloqués qui peuvent collecter les primes versées au titre de la participation (0,6 milliard d'euros).

En outre, les versements complémentaires réalisés par l'employeur au profit de ses salariés dans le cadre du PEE progressent de 4,3 % en 2016. 2,3 millions de salariés ont

ainsi bénéficié de l'abondement au titre du PEE, soit 1,3 % de la masse salariale des bénéficiaires. Il convient néanmoins de rappeler que si l'abondement de l'employeur à un PEE est en moyenne de 670 euros, son montant varie fortement en fonction du secteur d'activité de l'entreprise.

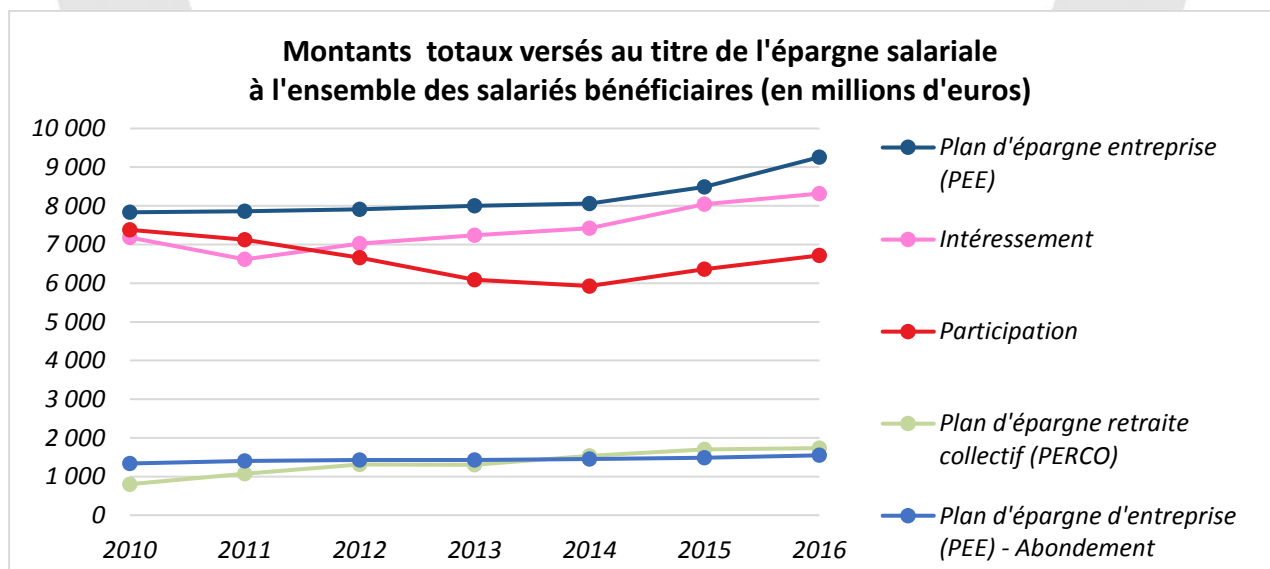
Le PERCO poursuit sa croissance

Le PERCO couvre 3,9 millions de salariés en 2016, soit 24,3 % des salariés du privé. Depuis la loi pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié du 30 décembre 2006, qui avait contraint les entreprises disposant d'un PEE depuis au moins cinq ans de mettre en place un PERCO ou un autre dispositif de retraite supplémentaire au profit de leurs collaborateurs, le nombre de salariés couverts a été multiplié par six.

1,735 milliard d'euros ont été versés sur le PERCO en 2016. Comme le PEE, le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) est un support d'accueil de l'épargne salariale. Il reçoit ainsi, les primes versées au titre de la participation et l'intéressement. Ces dernières ont représenté, en 2016, 47,6 % des versements réalisés sur le PERCO, quand l'abondement de l'employeur a compté pour 27,8 % du total. En moyenne, 496 euros ont été distribués à un million de salariés au titre de l'abondement en 2016. Par ailleurs, les sommes provenant d'un compte épargne temps (CET) ont contribué à hauteur de 8,5 % des versements réalisés sur le PERCO.

L'ÉPARGNE SALARIALE, UN ENCOURS À 132 MILLIARDS D'EUROS

Au total, les primes versées aux salariés en 2017 au titre de l'année 2016 représentent un complément de rémunération correspondant à 6,3 % de la masse salariale des salariés bénéficiaires, soit autant qu'en 2015, mais moins qu'en 2010 où elles représentaient 6,8 % de la masse salariale. En effet, son poids a eu tendance à s'éroder avec la crise de 2008/2009.

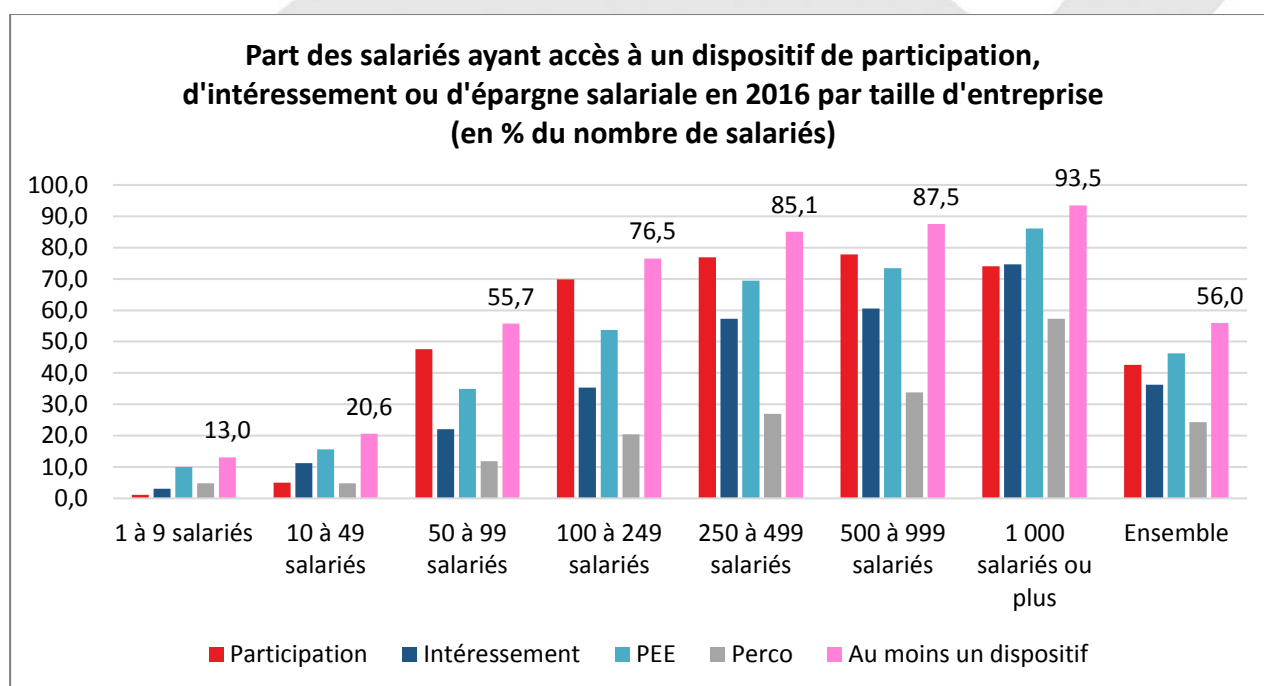


Source : DARES

L'encours de l'épargne salariale a atteint 131,5 milliards d'euros à la fin 2017 selon l'association française de gestion.

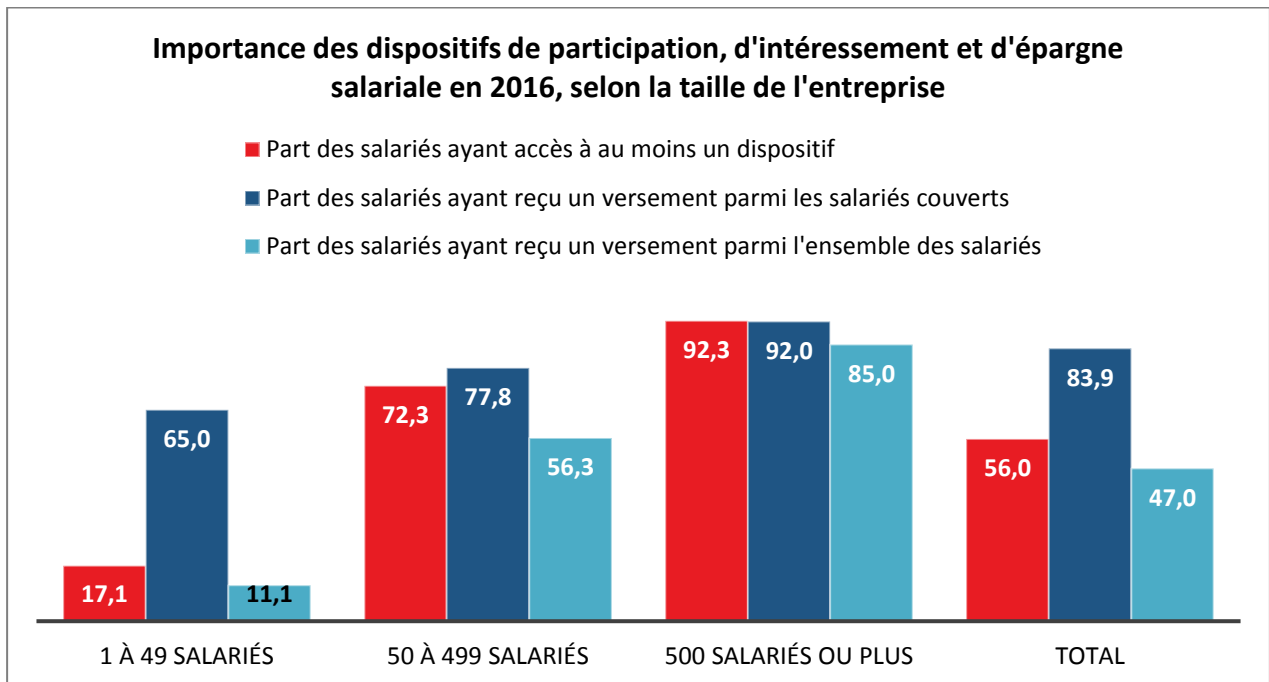
LES CADRES ET LES SALARIÉS DES GRANDES ENTREPRISES, LES PREMIERS BÉNÉFICIAIRES DE L'ÉPARGNE SALARIALE

La proportion de salariés couverts par au moins un dispositif augmente avec la taille de l'entreprise, passant ainsi progressivement de 13 % pour les entreprises de un à neuf salariés à 93,5 % pour les entreprises de mille salariés ou plus. L'obligation pour les entreprises employant au moins cinquante salariés de mettre en place un dispositif de participation au profit de leurs collaborateurs explique le bond statistique des salariés ayant accès à un dispositif de partage des profits une fois passé ce seuil. En effet, seuls 20,6 % des salariés des entreprises employant dix à quarante-neuf salariés sont couverts par au moins un dispositif d'épargne salariale, contre 55,7 % pour celles employant 50 à 99 salariés.



Source : DARES

Cette obligation ne s'appliquant, pour rappel, ni aux entreprises à forme mutualiste ni à celles qui, en raison de leur nature ou de leur forme juridique, ne réalisent aucun bénéfice passible de l'impôt sur le revenu ou sur les sociétés, toutes les entreprises de cinquante salariés et plus ne sont pas tenues d'introduire un dispositif de partage des profits.



Source : DARES

L'ÉPARGNE SALARIALE OU LA SURREPRÉSENTATION DE QUELQUES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Les salariés des entreprises relevant du secteur de l'industrie et ceux des activités financières et d'assurances ont une probabilité plus élevée de disposer d'un produit d'épargne salariale. Dans l'industrie, plus de 90 % des salariés ont accès à au moins un des dispositifs. C'est le cas de la cokéfaction-raffinage (96,1 %), de la fabrication de matériels de transport (92,4 %) et des industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution (90,1 %). 80,6 % des salariés d'entreprises exerçant des activités financières ou d'assurance sont également couverts par au moins un dispositif. Pour rappel, toutes activités confondues, c'est un peu plus d'un salarié sur deux (56 %) qui a accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale. De fait, les secteurs d'activité précités sont davantage répandus dans les grandes entreprises quand, à l'inverse, des secteurs tels que les services, prédominant dans les petites structures à taille humaine, sont moins familiers avec ces produits. Ainsi, dans le domaine de la santé humaine et de l'action sociale (26,7 %), de l'hébergement-restauration (26,1 %) ou dans les autres activités de services (17,4 %), la place pour l'épargne salariale à travers un ou plusieurs dispositifs reste limitée.

Part des salariés ayant accès à un dispositif de participation, d'intéressement et/ou d'épargne salariale en 2016, selon le secteur d'activité

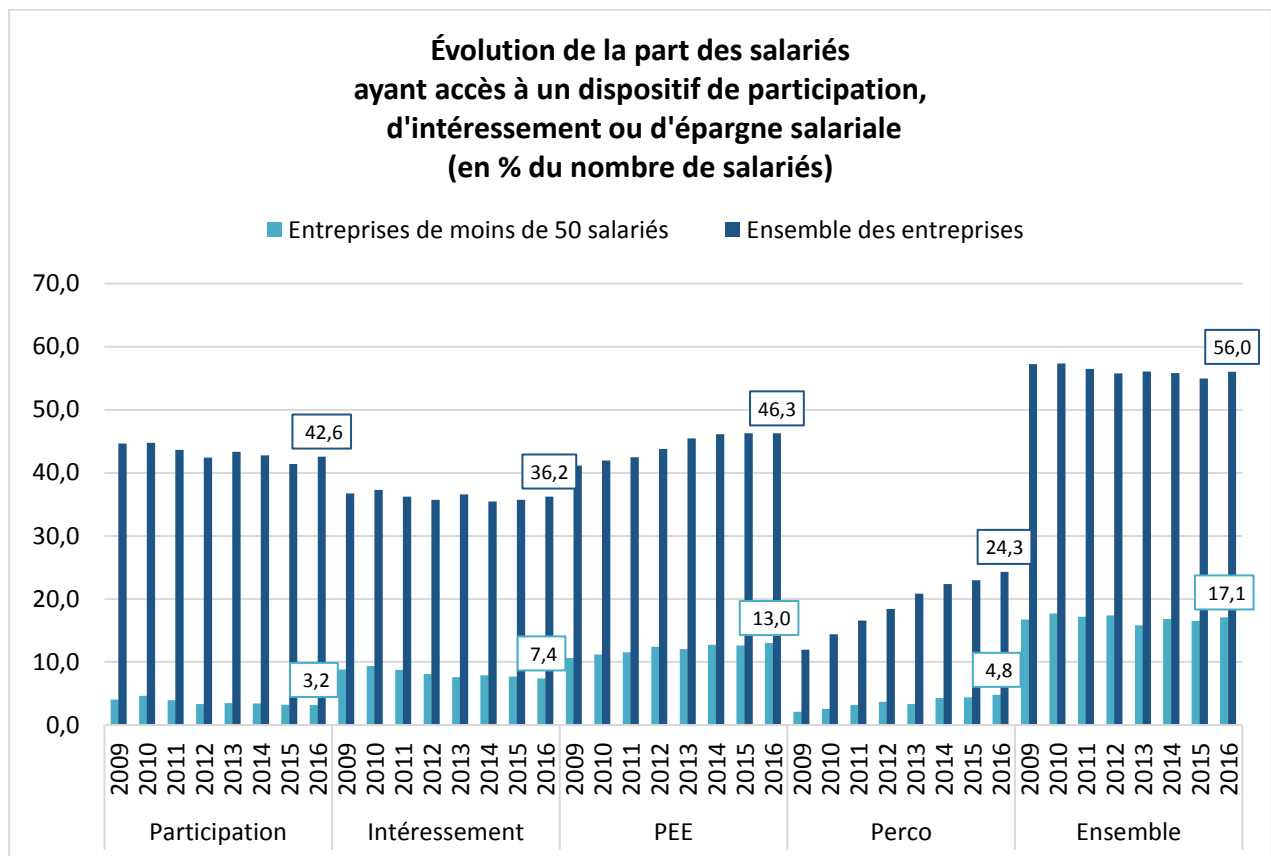


Source : DARES

L'ÉPARGNE SALARIALE ABSENTE D'UN TRÈS GRAND NOMBRE DE PME

Malgré une volonté de diffusion des produits d'épargne salariale vers les PME, le taux de couverture n'augmente plus réellement depuis 2010.

Depuis une quinzaine d'années, les gouvernements ont tenté de faciliter la diffusion des produits d'épargne salariale sans beaucoup de succès. L'absence de marges de manœuvre financières et l'augmentation du forfait social ont dissuadé certaines entreprises de s'engager dans l'épargne salariale.



Source : DARES

En 2016, dans les entreprises de moins de cinquante salariés, 13,0 % des salariés ont accès à un plan d'épargne entreprise (PEE) contre 46,3 % toutes entreprises confondues. Si cette proportion peut sembler faible, elle devance largement celle constatée pour les autres dispositifs. Après le PEE, l'intéressement est le second produit le plus répandu au sein des entreprises de moins de cinquante salariés. Il profite à 7,4 % des salariés et devance ainsi le PERCO (4,8 %) et la participation qui de fait constitue un dispositif facultatif pour les entreprises de cette dimension. Parmi les petites entreprises dotées d'au moins un dispositif, la proportion de salariés ayant accès exclusivement à un PEE est de 28,4 % devant le tandem PEE + intéressement qui profitent à 22,4 % de salariés couverts.

L'accès simultané aux quatre dispositifs (participation, intéressement, PEE et Perco) constitue un phénomène rare au sein des entreprises de moins de cinquante salariés. Seulement 0,3 % de l'ensemble des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés (soit 2,0 % des salariés couverts par au moins un dispositif dans ces entreprises) bénéficient de cet accès élargi quand, au sein des grandes entreprises employant mille salariés ou plus cette proportion est de 42,4 %.

PROJET DE LOI RELATIF À LA CROISSANCE ET LA TRANSFORMATION DES ENTREPRISES ET L'ÉPARGNE SALARIALE

Le projet de loi relatif à la croissance et la transformation des entreprises (PACTE) comporte plusieurs mesures en faveur de l'épargne salariale. Il prévoit notamment la suppression du forfait social sur les sommes versées au titre de l'intéressement pour les entreprises entre 50 et 249 salariés et sur l'ensemble des versements d'épargne salariale (intéressement, participation et abondement de l'employeur sur un plan d'épargne

salariale) pour les entreprises de moins de cinquante salariés. Pour rappel, le forfait social est une contribution payée par l'employeur sur les sommes versées aux salariés dans le cadre des dispositifs d'épargne salariale. Instauré en 2009, il est passé en quelques années de 2 % à 20 % avant de bénéficier d'allègements sous certaines conditions.

Par ailleurs le projet de loi PACTE souhaite confier aux branches professionnelles le pouvoir de négocier des accords types d'intéressement et/ou de participation et favoriser ainsi l'émergence de plans d'épargne interentreprises et accompagner les PME dans leurs démarches.

Autre mesure de simplification se voulant incitative, l'ouverture d'un PERCO ne sera plus conditionnée par l'existence préalable d'un PEE au sein d'une entreprise. Enfin, le projet de loi PACTE entend mettre sur un pied d'égalité le conjoint du chef d'entreprise lié par un PACS, et qui dispose du statut de conjoint collaborateur ou associé, et le conjoint marié. À l'avenir le conjoint pacsé pourra lui aussi de bénéficier de l'intéressement, de la participation et de l'épargne salariale.

LES CHIFFRES DU CERCLE DE L'ÉPARGNE

TABLEAU DE BORD DES PRODUITS D'ÉPARGNE	RENDEMENTS ET PLAFONDS	COLLECTES NETTES ET ENCOURS
Livret A	0,75 % Plafond : 22 950 euros	Août 2018 : +1,35 milliard d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : +11,34 milliards d'euros Encours : 283,0 milliards d'euros
Livret de Développement Durable	0,75 % Plafond : 12 000 euros	Août 2018 : +310 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : +2,20 milliards d'euros Encours : 106,5 milliards d'euros
Plan d'Épargne Logement	1 % Pour PEL ouverts à compter du 1 ^{er} août 2016 Plafond : 61 200 euros	Août 2018 : +223 millions d'euros (avec intérêts capitalisés) Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : +660 millions d'euros Encours : 270,754 milliards d'euros
Compte Épargne Logement	0,50 % Plafond : 15 300 euros	Août 2018 : +95 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : +14 millions d'euros Encours : 29,390 milliards d'euros
Livret d'Épargne jeune	Minimum 0,75 % Plafond : 1 600 euros	Août 2018 : +18 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : -148 millions d'euros Encours : 5,975 milliards d'euros
Livret d'Épargne Populaire	1,25 % Plafond : 7 700 euros	Août 2018 : -25 millions d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : -1,162 milliard d'euros Encours : 42,940 milliards d'euros
Livrets ordinaires fiscalisés	0,27 % (août 2018) Pas de plafond légal	Août 2018 : +2,629 milliards d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : +14,186 milliards d'euros Encours : 204,689 milliards d'euros
PEA	Plafond 150 000 euros	Nombre (juin 2018) : 4,556 millions Encours (juin 2018) : 91,39 milliards d'euros
PEA PME	Plafond : 75 000 euros	Nombre (juin 2018) : 77 936 Encours (juin 2018) : 1,31 milliard d'euros
Assurance vie Rendement des fonds euros en 2017 Rendement moyen des UC en 2017	1,8 % 5,0 %	Août 2018 : +3 milliards d'euros Évolution depuis le 1^{er} janvier 2018 : +15,3 milliards d'euros Encours : 1 712 milliards d'euros
SCPI Rendement moyen 2017	4,40 %	

*Provisoire - Sources : Banque de France – FFA – GEMA-AMF – Caisse des Dépôts et Consignations – CDE

TABLEAU DE BORD DES MARCHÉS FINANCIERS	RÉSULTATS
CAC au 29 décembre 2017	5 312,56
CAC au 28 septembre 2018	5 493,49
Évolution en septembre	+0,26 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	+3,21 %
DAXX au 29 décembre 2017	12 917,64
DAXX au 28 septembre 2018	12 246,73
Évolution en septembre	-2,33 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	-5,19 %
Footsie au 29 décembre 2017	7 687,77
Footsie au 28 septembre 2018	7 510,20
Évolution en septembre	-0,89 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	-2,31 %
Euro Stoxx au 29 décembre 2017	3 609,29
Euro Stoxx au 28 septembre 2018	3 399,20
Évolution en septembre	-1,64 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	-2,99 %
Dow Jones au 29 décembre 2017	24 719,22
Dow Jones au 28 septembre 2018	26 458,17
Évolution en septembre	+1,57 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	+7,03 %
Nasdaq au 29 décembre 2017	6 903,39
Nasdaq au 28 septembre 2018	8 046,35
Évolution en septembre	+0,35 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	+17 656 %
Nikkei au 29 décembre 2017	22 764,94
Nikkei au 28 septembre 2018	24 120,04
Évolution en septembre	+5,79 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	+5,95 %
Parité euro/dollar au 29 décembre 2017	1,1894
Parité euro/dollar au 28 septembre 2018	1,1611
Évolution en septembre	-0,58 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	-3,22 %
Once d'or au 29 décembre 2017	1 304,747
Once d'or au 28 septembre 2018	1 192,310
Évolution en septembre	-1,54 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	-8,47 %
Pétrole Brent au 29 décembre 2017	66,840
Pétrole Brent au 28 septembre 2018	81,28
Évolution en septembre	+8,76 %
Évolution depuis le 1 ^{er} janvier	+24,56 %

TABLEAU DE BORD DU CRÉDIT ET DES TAUX D'INTÉRÊT	TAUX
Taux OAT à 10 ans	
Au 29 décembre 2017	0,778 %
Au 31 août 2018	0,682 %
Au 28 septembre 2018	0,808 %
Taux du Bund à 10 ans	
Au 29 décembre 2017	0,426 %
Au 31 août 2018	0,331 %
Au 28 septembre 2018	0,474 %
Taux de l'US Bond à 10 ans	
Au 29 décembre 2017	2,416 %
Au 31 août 2018	2,848 %
Au 28 septembre 2018	3,046 %
Taux de l'Euribor au 28 septembre 2018	
Taux de l'Euribor à 1 mois	-0,369 %
Taux de l'Euribor à 3 mois	-0,319 %
Taux de l'Euribor à 6 mois	-0,268 %
Taux de l'Euribor à 9 mois	-0,208 %
Taux de l'Euribor à 12 mois	-0,166 %
Crédit immobilier (Taux du marché - Source Empruntis au 28 septembre 2018)	
10 ans	1,10 %
15 ans	1,35 %
20 ans	1,60 %
25 ans	1,80 %
30 ans	2,65 %
Prêts aux particuliers (immobilier supérieur ou égal à 75 000 euros) : taux effectifs moyens constatés pour le 3^e trimestre 2018 (BdF)	
Prêts à taux fixe	
Prêts d'une durée inférieure à 10 ans	2,12 %
Prêts d'une durée comprise entre 10 et 20 ans	2,14 %
Prêts d'une durée supérieure à 20 ans	2,31 %
Prêts à taux variable	1,94 %
Prêt-relais taux moyen pratique	2,44 %
Prêts aux particuliers (immobilier) : taux de l'usure applicables au 4^e trimestre 2018	
Prêts à taux fixe	
Prêts d'une durée inférieure à 10 ans	2,83 %
Prêts d'une durée comprise entre 10 et 20 ans	2,85 %
Prêts d'une durée supérieure à 20 ans	3,08 %
Prêts à taux variable	2,45 %
Prêt-relais taux moyen pratique	3,25 %
Prêt à la consommation de moins de 75 000 euros (taux effectifs moyens constatés pour le 3^e trimestre 2018 par la Banque de France)	
Montant inférieur à 3 000 euros	15,91 %
Montant compris entre 3 000 et 6 000 euros*	9,44 %
Montant supérieur à 6 000 euros	4,42 %
Prêts découverts de comptes	10,47 %
Prêts à la consommation, taux de l'usure applicables au 4^e trimestre 2018	
Montant inférieur à 3 000 euros	21,21 %
Montant compris entre 3 000 et 6 000 euros*	12,59 %
Montant supérieur à 6 000 euros	5,89 %
Prêts de découverts de compte	13,96 %

TABLEAU DE BORD RETRAITE	MONTANT ET ÉVOLUTION	COMMENTAIRES
Pension régime de base	Revalorisation de +0,8 % le 1 ^{er} octobre 2017	Minimum contributif : 634,66 euros par mois Maximum pension de base : 1 609 euros par mois
ARRCO	Valeur du point : 1,2513 € au 1 ^{er} décembre 2017	
AGIRC	Valeur du point : 0,4352 € au 1 ^{er} décembre 2017	
IRCANTEC	Valeur du point : 0,47460 € au 1 ^{er} décembre 2017	
Indépendants	Valeur du point : 1,178 euro	
Pension militaire d'invalidité	Valeur du point : 14,40 euros	
Montant du minimum vieillesse	L'Allocation de solidarité aux personnes âgées, appelée également minimum vieillesse, est revalorisée de 30 euros au 1 ^{er} avril 2018. Son montant mensuel passe donc de 803 à 833 euros. Pour un couple, l'Aspa est majorée de 46,57 euros pour atteindre 1 293,54 euros par mois	Sur trois ans, le minimum vieillesse devrait être augmenté de 100 euros. Une première augmentation de 30 euros a été réalisée le 1 ^{er} avril 2018.
Allocation veuvage	Montant 1 ^{re} et 2 ^e années : 607,54 euros	Plafond de ressources : 9 101,10 euros par an
Réversion	<u>Plafond de ressources :</u> 20 300,80 euros par an pour une personne seule ; 32 481,28 euros pour un couple <u>Minimum de pension :</u> 286,14 euros <u>Majoration par enfant à charge :</u> 97,07 euros	54 % de la pension du défunt
Montant moyen mensuel de la pension brute (droits directs y compris majoration pour enfants) en 2016		Avec droits dérivés
<ul style="list-style-type: none"> • Tous régimes confondus • Pour les hommes • Pour les femmes 	1 389 euros 1 739 euros 1 065 euros	1 532 euros 17 690 euros 1 322 euros

Retrouvez la lettre et toutes les informations concernant le Cercle sur notre site : www.cercleredelegpargne.fr

Sur le site, vous pouvez accéder à :

- L'actualité du Cercle
- Les bases de données économiques et juridiques
- Les simulateurs épargnent/retraite du Cercle

Le Cercle de l'Épargne, de la Retraite et de la Prévoyance est un centre d'études et d'information présidé par Jean-Pierre Thomas et animé par Philippe Crevel.

Le Cercle a pour objet la réalisation d'études et de propositions sur toutes les questions concernant l'épargne, la retraite et la prévoyance. Il entend contribuer au débat public sur ces sujets.

Pour mener à bien sa mission, le Cercle est doté d'un Conseil Scientifique auquel participent des experts reconnus en matière économique, sociale, démographique, juridique, financière et d'étude de l'opinion.

Le conseil scientifique du Cercle comprend **Robert Baconnier**, ancien directeur général des impôts et ancien Président de l'Association Nationale des Sociétés par Actions, **Jacques Barthélémy**, avocat-conseil en droit social et ancien Professeur associé à la faculté de droit de Montpellier, **Philippe Brossard**, chef économiste d'AG2R LA MONDIALE, **Marie-Claire Carrère-Gée**, présidente du Conseil d'Orientation pour l'Emploi (COE), **Jean-Marie Colombani**, ancien directeur du Monde et fondateur de Slate.fr, **Jean-Paul Fitoussi**, professeur des universités à l'IEP de Paris, **Jean-Pierre Gaillard**, journaliste et chroniqueur boursier, Philippe Georges, président du conseil d'administration de la Caisse autonome nationale de la Sécurité sociale dans les mines (CANSSM), **Christian Gollier**, directeur de la Fondation Jean-Jacques Laffont - Toulouse Sciences Économiques, membre du Laboratoire d'Économie des Ressources Naturelles (LERNA) et directeur de recherche à l'Institut d'Économie Industrielle (IDEI) à Toulouse, **Serge Guérin**, sociologue, Directeur du Master « Directeur des établissements de santé » à l'Insee Paris, **François Héran**, professeur au Collège de France, ancien directeur de l'INED, **Jérôme Jaffré**, directeur du CECOP, **Florence Legros**, directrice générale de l'ICN Business School ; **Jean-Marie Spaeth**, président honoraire de la CNAMTS et de l'EN3S et **Jean-Pierre Thomas**, ancien député et président de Thomas Vendôme Investment.

Le Mensuel de l'épargne, de la retraite et de la prévoyance est une publication du Cercle de l'Épargne.

Comité de rédaction : Philippe Crevel, Sarah Le Gouez

Contact relations presse, gestion du Mensuel :

Sarah Le Gouez

06 13 90 75 48

Slegouez@cercleredelegpargne.fr



AG2R LA MONDIALE

