# FÉDÉR //CTION

BIMENSUEL - 17 MARS 2017

Edité par la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance



Le printemps de l'industrie, ça nous concerne

# Dans l'action le 21 mars

## sommaire

2/4

#### VIE DES ENTREPRISES

- > BNPP, la CGT réagit
- > Banque Palatine, échec de la NAO : pas d'accord
- > Groupe BPCE, 4000 emplois supprimés
- > SMACL 0.6% d'augmentation
- > Covéa, le Tribunal donne raison à la CGT

5

#### **VIE FÉDÉRALE:**

> 32 heures pour toutes et tous sans perte de salaire

**-**6/7

#### VIE DES ENTREPRISES

- > Crédit Maritime Mutuel, un avenir inquitéant
- Natixis économise sur la santé des salariés
- > Rappel : encore des places pour la formation CHSCT

გ

#### FICHE TECHNIQUE:

> Impact des reformes des retraites de 2010 à 2015 tiques publiques d'investissement dans les industries d'avenir, il y a besoin d'un pôle public financier important. En fixant aux établissements financiers (Banques, Assurances, Sociétés Financières) des missions de financement de l'économie réelle, il est possible de booster de nombreux secteurs et de développer l'emploi.

C'est possible avec les salarié-es en valorisant leur qualfication, en redonnant du sens à leur travail et à son utilité pour l'intérêt général.

Cela suppose de reconnaître le travail de toutes et tous. Nous sommes loin du compte : les conditions de travail se dégradent les effectifs baissent et les salaires sont bloqués.

A l'inverse les rémunérations des dirigeants progressent tout comme les dividendes.

Les résultats de la plus grande partie de nos entreprises et groupes progressent. Mais la répartition des résultats reste profondément inégalitaire.

# Il faut inverser cette logique. Les résultats doivent participer :

- à la préservation de l'emploi. Les aides de l'Etat doivent y être conditionnées.
- à diminuer le temps de travail vers les 32 heures en créant des emplois
- à travailler mieux, toutes et
- à faire du développement numérique un outil au service du progrès social, et non un destructeur d'emplois comme nous le vendent certains experts et nos employeurs.

Faisons du 21 mars le printemps de l'industrie et de l'industrie bancaire et assurantielle.

La Fédération appelle les salarié-e-s à se mettre en grève et à rejoindre les manifestations organisées en régions.









# BNP PARIBAS

# La CGT réagit

Fin février, le CCE a été réuni pour la présentation des résultats. Au menu également, le plan stratégique de la direction avec le digital en bonne place.

Nous publions un extrait de la déclaration de la Cgt BNP Paribas faite à cette occasion.

**Noncernant** le plan straté-**J**gique, dont nous avions eu quelques primeurs par presse interposée, vous allez « vaillamment » nous engager dans le développement du digital. A juste titre, sans doute, puisque le volet « transformation numérique » est réclamé depuis quelques temps par nos clients; mais aussi par les investisseurs et, dans cet environnement conjoncturel peu favorable, cette transformation, lourde en investissements, sera couplée à coup sûr à des réductions de coûts.

Nous vous demandons de ne pas négliger le contact humain

et l'emploi.

- le contact humain, car le client qui pousse la porte de notre établissement, lorsqu'il existe encore des portes, attend le meilleur service, la meilleure écoute.
- l'emploi, car les emplois sont sous pression du numérique et d'après certaines études, la disruption numérique amènerait à la destruction de 30% des emplois ainsi qu'à la fermeture de nombreuses agences.

Aujourd'hui, nous perdons pied dans de nombreux domaines, les études de satisfaction clients le confirment, et ce n'est sans doute pas en voie d'amélioration l'organisation avec mal nommée « Préférence Client », même sous sa deuxième version!

Pour la Cgt, nous soulignons aussi un grand besoin d'investissement dans l'amélioration des process organisationnels et informatiques mais aussi et surtout dans l'emploi, car c'est lui qui permettra une réelle disponibilité du personnel afin de répondre aux besoins légitimes de nos clients.

Au-delà de la digitalisation,

nous attendons surtout de votre présentation qu'elle nous convainc quant à la possible réalisation de ses objectifs, tant la conjoncture demeure chaotique, les scénarii aléatoires et les potentiels de croissance douteux et nous souhaitons vivement que parmi les objectifs, le volet humain ait toute sa place.

> Plus d'infos sur : cgt-bnpparibas.fr

# Banque Palatine Échec de la NAO, oas d'accord

**Pire,** la Direction a dans son cahier des charges le devoir de revaloriser les taux de cotisation retraite des tranches A et B, qui sont les plus bas de tout le Groupe (ex : tranche A Palatine 2% contre 3,5% chez BP et 6% chez Caisse d'Épargne). D'où le refus de la DRH d'entendre les propositions de deux syndicats représentant 84% des salariés.

En imposant une amélioration de la retraite, l'employeur cache derrière une intention louable un investissement moins chargé que les salaires, avec une répartition

employeur 30% /salarié 70% inchangée.

Représentant 51,58% des voix, élue par 1 cadre sur 2, la CGT a demandé 1% d'augmentation générale pour tous (pour un SMIC réévalué de 0,93% sans coup de pouce); et un budget de 1% pour les augmentations individuelles.

La DRH a dédaigné ces revendications pour faire passer son projet en recueillant l'aval de la CFDT uniquement sur le chapitre retraite.

Mais avec 16% des suffrages, celle-ci ne peut valablement signer. La Direction impose donc unilatéralement les mesures qu'elle a choisies.

### Résultats:

- 34 % des salariés ne seront pas augmentés pour la 3ème année consécutive (ceux qui ont un brut supérieur à 50.000 euros) et certains même pour la 6ème fois (les plus de 60KE).
- Les managers avec un budget d'augmentations individuelles en forte baisse ne pourront cette année encore reconnaitre les mérites (budget en diminution de 31%).
- Les salariés les moins bien payés bénéficient d'une aug-

Records de mépris battus, le budget dérisoire ne couvrant même pas l'inflation. La grande nouveauté est que la Direction inclut les cotisations patronales dans le budget, rognant ainsi de 30% la part des augmentations collectives et individuelles

Belle avancée sociale.

mentation de 200 ou 300 € bruts annuels (soit entre 12 et 18 euros net mensuel) mais parallèlement verront leur fiche de paye amputée de plusieurs euros, leur cotisation retraite complémentaire augmentant.

• Les cadres verront leur revenu net mensuel baisser, car ils vont payer plus de cotisation retraite et l'augmentation du coût de la vie n'est pas compensée par une revalorisation des salaires.



# Groupe BPCE

# 4000 emplois supprimés



C'est par voie de presse que les salariée-s du groupe Banque Populaire - Caisse d'Epargne ont appris la fermeture de 400 agences et la suppression de 4 000 emplois d'ici 2020. La CGT demande à la direction l'ouverture d'un dialogue.

inexistantes, afin de préserver les garanties collectives des salariés, l'ensemble des emplois et la qualité des conditions de travail dans les mois et les années à venir.

Achamed o.

### 1 milliard d'économie

Le groupe, qui veut générer 1 milliard d'économies, a annoncé vouloir saisir l'opportunité du digital et renforcer le poids de ses ventes à distance. Il s'agit des prémices du futur plan stratégique 2018/2020, qui sera présenté en novembre prochain. Puisque le groupe BPCE se targue que ses actionnaires « ne sont pas des investisseurs versatiles axés sur la seule rentabilité à court terme », la révolution numérique ne devrait pas être dévoyée au seul profit des résultats financiers, mais permettre de meilleures conditions de travail pour les salariés.

# Plan de licenciement à craindre

Malgré l'engagement de François Pérol, président du directoire, de ne pas mettre en place de plan de licenciements, les inquiétudes sont grandes au vu des objectifs fixés. En effet, « la pyramide des âges et le turnover naturel » ne suffiront pas à atteindre les chiffres visés, ce qui laisse penser que des licenciements auront bien lieu.

#### Des résultats positifs

Pourtant, le groupe encaisse depuis plusieurs années le Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE) : 107 millions d'€ en 2014, 102 millions en 2015.

Quant aux résultats, ils ne mettent pas le groupe en difficulté. PNB : 23,6 milliards d'euros en 2014 ; 23,8 milliards en 2015 et résultat net 2,9 milliards en 2014 ; 3,2 en 2015.

La CGT demande à la direction d'ouvrir des discussions, pour le moment,

# 0,6% d'augmentation

a grande question à la SMACL c'est de savoir que faire de tout cet argent. C'est la question posée par un trac commun CGT et FO.

Ces 0,6 % sont inacceptables pour les deux syndicats alors que les dirigeants s'augmentent de 8,2%. Une Assemblée de personnel devait avoir lieu en mars.





# Covéa

# Le tribunal donne raison à la CGT



Dès la reconnaissance de l'UES en décembre 2015, la CGT et FO ont assigné en justice la direction et les autres organisations syndicales au motif que les critères nécessitant de créer une Unité Economique et Sociale n'ont pas été respectés. Avec raison!

e jugement du 13 février 2017, rendu par le Tribunal d'Instance de Paris XIIème, annule l'accord de création de l'UES Covéa et les accords conséquents : « Par cette absence d'unité sociale, la CGT et FO parviennent à démontrer que la reconnaissance d'UES est entachée de fraude, par l'effet d'une reconnaissance anticipant l'existence réelle de cette unité, ayant pour obiet de faciliter la

construction de cette unité sociale. ».

L'exécution provisoire est prononcée, c'est-à-dire que le jugement prend effet immédiatement même si l'une des parties fait appel de la décision de justice.

La CGT a souvent été vilipendée et accusée de faire de la désinformation. Cette victoire, même si elle peut faire l'objet d'un appel, démontre que la CGT n'est pas qu'un oiseau de mauvais augure. Elle sait s'appuyer sur les textes de lois pour défendre les intérêts, les droits des salariés en toute circonstance même si elle subit de nombreuses pressions.

Tout ce temps passé en réunion à marche forcée et sans prise en compte des

# Quelle conséquence?

es accords qui étaient sans durée limitée, tel temps de travail, ont été certes dénoncés mais restent valides jusqu'au 31 décembre 2017. Donc, depuis le 13 février, jour de la décision de justice, concernant ces accords, la situation est la même qu'avant le 13 février : rien n'a changé.

Pour ce qui concerne les accords d'Intéressement et Participation, qui eux ont déjà expirés au 31 décembre 2016, s'appliqueront tels qu'ils devaient s'appliquer. Le solde de la PI 2016 et la participation 2016 sera versé en mars. Reste 2017. Là aussi, la situation est la même après le jugement qu'avant : les négociations pour un accord 2017 n'étaient pas encore ouvertes et le versement de l'avance de la prime est toujours assujetti à des négociations qui doivent se tenir avant le 30 juin 2017.

Pour la suite, parce que nous sommes favorables au principe d'une UES, nous exigerons que l'UES soit construite dans le respect du droit et des intérêts des salariés, de TOUS les salariés et veillerons à ce que le statut commun se fasse sans que les uns gagnent



b e s o i n s des salariés n'aura pas eu l'effet escompté par la Direction.

En commençant par dénoncer les accords existants, la Direction a voulu mettre le couteau sous la gorge des syndicats. Ne cédons pas au chantage de la Direction. Leur richesse, c'est notre force de travail.

Seule la Direction est responsable de la situation actuelle. En dépit du risque juridique, COVEA a sciemment lancé les négociations sur le statut commun au risque de voir tout l'édifice remis en question.





Le syndicat du Grand Ouest propose un tract surles 32 heures dans son journal de mars-avril. Nous le reproduisons ci-dessous.

La CGT met en débat avec les salarié-e-s quatre séries de propositions

# 32 heures pour toutes et tous sans perte de salaire

a CGT met en débat quatre séries de propositions à affiner et à concrétiser avec les salariés dans les entreprises l et les branches dans le cadre de la durée légale actuelle et dans l'objectif de gagner les 32 heures pour toutes et tous sans perte de salaire. Avec les salariés nous proposons d'engager ces batailles à tous les niveaux, dans les entreprises, les branches et au niveau national.

#### Travailler toutes et tous : lutter contre la RTT imposée par le patronat et payée par les salarié-e-s

- Évaluer puis supprimer les exonérations de cotisations sociales sur les emplois en CDD, intérim ou à temps partiel;
- rendre obligatoire le paiement de cotisations patronales sur la base d'un temps complet et garantir les droits correspondants aux salarié-e-s;
- ouvrir la prime de précarité aux salarié-es à temps partiel ;
- appliquer les mêmes règles de majoration des heures supplémentaires pour les salariés à temps partiels que pour ceux à temps plein (de 25 % sur la première tranche d'heures complémentaires puis de 50 %);
- le temps de trajet entre deux emplois doit être considéré comme du temps de travail;
- toute coupure de plus de 2 h dans la journée doit déclencher une compensation salariale et/ou horaire;
- instaurer pour les salarié-e-s un droit opposable au passage à 24 h par semaine et 7 h par jour;
- augmentation du temps de repos quotidien à 12 h par jour.

#### Travailler mieux, « lutter contre la pénibilité et le travail du dimanche»

- Ouvrir dans le cadre du C3P la possibilité à partir de 50 ans de multiplier ses points pour pouvoir bénéficier d'un départ anticipé dès 57 ans ;
- passage automatique et immédiat au 32 h pour les postés, nuit et les salarié-e-s cumulant au moins trois critères de péni-
- seniors : à partir de 50 ans et d'un nombre d'années d'exposition à la pénibilité, mise en place de temps partiels seniors (accords temps partiel bonifié);
- conformément à la législation européenne, le temps d'astreinte doit être distinct du temps de repos.

#### Travailler moins quel que soit le niveau d'autonomie et de responsabilité

■ Mettre en place un droit à la déconnexion avec des trêves de mails durant les temps de repos. Ces plages de trêves de mails devront être supérieures au temps de repos des salariés et être fixées par accord de branche ou d'entreprise;

- encadrer strictement les forfaits jours pour garantir le droit à la santé et à la sécurité et des durées maximales de travail;
- instituer une négociation obligatoire sur l'usage des outils numé-
- renforcer la règlementation du télétravail et du nomadisme (présomption d'accident du travail, système d'évaluation du temps et de la charge de travail, limitation des plages horaires durant lesquels le salarié peut être joint,...);
- renforcer la règlementation sur les déplacements professionnels (présomption d'accident du travail, temps de transport considéré comme du temps de travail, compensation obligatoire);
- validation des années d'études pour le calcul des droits à la retraire ;
- augmenter les jours de RTT , pour les salarié-e-s au forfait jours, passer le nombre de jours de référence à 200.

#### Travailler moins : un enjeu social et citoyen

La RTT doit être facteur de réduction des inégalités entre les femmes et les hommes dans l'articulation vie professionnelle/vie privée. La campagne sur la réduction du temps de travail doit permettre de débattre des conditions d'exercice de la parentalité (dans la petite enfance comme dans le parcours scolaire), de la question des aidants familiaux, ou encore des moyens de favoriser l'activité associative ou

> citoyenne. La RTT doit bénéficier à toutes et tous, être facteur d'émancipation, d'accès réel aux loisirs et à la culture, de possibilité d'être acteur ou

actrice de la cité, et ce quel que soit le salaire ou la situation de famille.

La RTT ne doit pas être dévoyée, ce qui nécessite de discuter de consacrer du temps à la formation profession-

- pour la CGT, cela doit représenter 10 % du temps de travail;
- attribuer des jours pour des missions de coopération à l'international;
- attribuer du temps pour les activités d'intérêt général (environnemental, enseignement...);
- allonger les congés de paternité et de maternité; attribuer du temps pour activité parentale;
- attribuer du temps pour les aidants familiaux. Il va de soi que le dimanche doit être le jour de repos commun à la majorité des salariés.





# Crédit Maritime Mutuel (CMM)

# Un avenir bien inquiétant



L'avenir est source d'inquiétude pour les salariés, c'est le constat que fait Christian SMAKULA, Délégué Syndical de la Caisse de Méditerranée depuis 2008 & Délégué Syndical National du Groupe CMM depuis 2013, qui relate ci-après les « évolutions/révolutions » au sein du Groupe CMM.

# Nous avons besoin de toutes et tous

La mission CGT consiste à suivre attentivement le Présent et le Devenir du Crédit Maritime Mutuel et, surtout, veiller à préserver les droits et intérêts des salariés syndiqué-e-s ou non. La CGT est présente « véritablement » dans 2 Caisses Régionales sur 4 en métropole.

Nous travaillons au développement syndical dans les régions où cela est nécessaire.

Une carence et/ou une insuffisance d'audience est constatée dans le collège « Cadres » comme cela est le cas dans d'autres branches professionnelles chez B.P.C.E.

#### Quel avenir pour le Crédit Maritime Mutuel

C'est avant tout l'enseigne « Crédit Maritime » et son réseau d'agences et de bureaux qui intéressent la BPCE. C'est dans cet esprit que le nombre de ses salariés a fondu régulièrement. De 1000 salariés il y a une douzaine d'année (2004, année de « l'adossement » avec la BFBP, à l'époque), l'effectif est aujourd'hui

inférieur à 500 personnes du fait des fermetures et une « mise en commun de moyens », d'agences et de bureaux (même constat pour la Caisse de Méditerranée, passée d'une soixantaine de salariée-es, à 37).

Dans ce contexte, nous sommes néanmoins, toujours à ce jour, une Branche Professionnelle dans la banque et l'assurance, mais les verrous sécuritaires qui furent les nôtres sautent et disparaissent chacun à leur tour. Le premier exemple porte sur le Code Monétaire et Financier qui faisait de nous (via la loi bancaire de 1984), un établissement bancaire « spécifique » à même de distribuer des prêts spécifiques et bonifiés, dédiés au monde de la Mer. de la Pêche et des Cultures Marines. Cette exclusivité n'est plus. De même, la capacité à accompagner les investissements des clients ne peut plus se faire en dehors du «Blanc-Seing» de nos Banques Opératrices dont nous dépendons.

Conséquences : cofinancement avec les Banques Populaires d'adossement et/ou éviction pure et simple de certains dossiers, compte tenu de la « faiblesse » de la structure bilancielle, de l'appréciation du coût du risque. Pour parachever cette mainmise, un changement d'interlocuteur qui fait intervenir seule sur les dossiers, la banque d'adossement, en lieu et place du Crédit Maritime.

Directions Les opéra-Caisses tionnelles des Régionales ont été transférées entre les mains des Banques Populaires Régionales d'adossement. Les Directeurs Généraux sont aujourd'hui, pour la plupart, tous issus soit des Banques Populaires soit du groupe B.P.C.E. Ce transfert doit devenir effectif pour toutes les Caisses Régionales de métropole fin 2016 (dernière caisse concernée : Bretagne Normandie) avec les conséquences sociales et humaines liées aux personnels des sièges sociaux (démissions-mutations, mobilité fonctionnelle et géographique avec ses aléas, reclassements, changement total d'orientation professionnelle et autres...).

#### Que devient le facteur «humain» face à de telles manœuvres

Les élus FSPBA/CGT dans les différentes instances représentatives du personnel s'attachent à œuvrer dans l'intérêt général des collègues, avec les appuis et conseils des instances nationales CGT. À partir du moment où « les comités de Direction » au Crédit Maritime n'ont plus d'existence propre, plus de pouvoirs (puisqu'ils sont en d'autres mains), peut-on encore réellement parler d'autonomie de fonctionnement, de développement ? Certes un noyau restreint de «Direction Commerciale» perdure dans certaines de nos Caisses Régionales, mais là également il ne faut pas se voiler la face. Le maintien de certaines agences et ou points de vente, la volonté de recruter du personnel suite aux départs (pour raisons diverses et variées), dépend de manière exclusive du bon vouloir de nos Directions d'Entreprise, dont la « stratégie » relève et dépend du Groupe B.P.C.E.

L'objectif est bien d'atteindre des standards à l'identique (ou presque) de ce qui existe dans les Caisses d'Épargne et les Banques Populaires (nombre de clients par conseiller – P.N.B Moyen par agent – nombre de rdv et autres). Et ceci aux moyens d'une pression commerciale que l'on retrouve partout dans tous nos établissements ; il s'agit là d'une forme de bench-marking qui ne dit pas son nom.

# Quel devenir pour l'emploi ?

À quoi servent aujourd'hui les Conseils d'Administration, censés orienter les politiques des Caisses Régio-



# Dernière minute

Une formation CHSCT première section est **prévue du 24 au 28 avril** à Montreuil. Il reste 3 ou 4 places de préférence pour les membres élus en CHSCT. Cette formation permet d'acquérir les connaissances indispensables à une représentation efficace de la CGT dans les instances. Dans cette période où le numérique est un véritable danger pour les emplois, le CHSCT reste un domaine où notre organisation peut lutter. Encore faut-il avoir les armes nécessaires.

nales ? À n'en pas douter, ils ne font, accompagnés des Directeurs Généraux, qu'exécuter la politique, dictée par la BPCE qui vise à réaliser des « économies de structure ». Pour ce faire, une fois de plus, la variable d'ajustement appliquée sera celle des frais de personnel, donc la diminution des effectifs.

Autres angles de recherche de rentabilité, les cessions ponctuelles immobilières : vente des sièges sociaux et ou d'agences et de bureaux dont les Caisses régionales sont et/ou seraient propriétaires. De même les recours aux opérations « One Shot », destinées à faire rentrer du cash, à couvrir des provisions obligatoires et automatiques liées à la morosité économique et à la déconfiture de certains clients.

#### Que se passera-til quand le Crédit Maritime aura réalisé tous ses actifs ?

À l'évidence, le Groupe Crédit Maritime Mutuel, après 13 années d'adossement avec la BFBP puis la BPCE, est en passe d'être absorbé par cette dernière qui aura patiemment mais savam-ment orchestrée l'opération. Dans sa mission syndicale, la FSPBA/CGT va devoir, plus que jamais, être attentive au maintien (et à la défense) des droits et intérêts des salarié-e-s (pour ce qu'il en restera), dans un contexte où la réforme de la loi Travail va compliquer Natixis économise sur la santé des salariés

# La cupidité des actionnaires et des employeurs

La direction de Natixis persiste à vouloir économiser 1 millions d'euros sur sa participation au financement des remboursements du régime complémentaire santé. Elle persiste également à ne plus vouloir prendre en charge sa participation au financement de la complémentaire santé pour les futurs retraités, et comme si ce n'était pas suffisant, elle accuse la mutuelle Natixis de tous les maux, pour mieux tenter de la détruire.



### Ne pas laisser faire

prestations doivent harmonisées sur le meilleur des taux de remboursements existants dans le périmètre Natixis intégré. Aucun salarié, qu'il soit dans une filiale ou dans la maison mère ne doit voir diminuer ses prestations. Les cotisations salariales ne doivent pas augmenter. La direction doit augmenter sa participation au financement de la cotisation du «contrat responsable» et du «contrat complémentaire». Concernant les retraités et futurs retraités, ce qui existe chez Natixis SA et Natixis Paiement doit être étendu à l'ensemble des filiales.

La Mutuelle Natixis ne doit pas être détruite et doit accueillir l'ensemble des salariés des filiales. ■



Les réformes des retraites de 2010 à 2015 :

Impact sur la situation des assurés, les

dépenses des régimes et l'équité



réformes des retraites entre 2010 et 2015. Selon cette étude, les réformes de 2010 à 2015 ont en même temps fait baisser, non seulement les retraites, mais aussi leur part dans le PIB. La part des retraites dans le PIB est aujourd'hui de 12,2 %, soit près d'un point de moins (plus de 20 milliards) par rapport à ce dont les retraité-e-s auraient bénéficié sans les réformes.

### Réformes régressives

Rappelons que la réforme de 2010 a relevé l'âge de l'ouverture des droits à la retraite de 60 à 62 ans et l'âge d'annulation de la décote de 65 à 67 ans. Conséquence, un an et demi de moins de retraite! La réforme de 2014 sur l'allongement de la durée requise pour avoir droit au taux plein a diminué le temps de retraite de 4 mois et diminué la pension de 1,1 %. Les autres mesures (ANI et AGIRC-ARRCO) de 2011 (Merci Fillon!), 2013 et 2014 ont entraîné une diminution du montant des pensions de plus de 1,1 %. La note de la DREES montre par ailleurs que la «pension cumulée sur le cycle de vie» a baissé, à cause des réformes menées entre 2010 et 2015 de 1,3 % pour la génération de 1950, 4,2 % pour celle de 1960, 5,9 % pour la génération de 1970 et 4,5 % pour la génération de 1980. Quant aux femmes, elles continuent à percevoir à la liquidation de leur retraite une pension en droit direct (hors pension de réversion) de 40 % de celle des hommes. Dernier point souligné, les pauvres sont plus touchés que les riches. Pour l'ensemble des réformes étudiées, l'effet sur les pensions cumulées est une perte de 10 % pour les hors emploi, de 6 % pour les bas salaires et seulement de 3 % pour les hauts salaires.

### **POUR EN SAVOIR PLUS**

· Aubert P., Duc C. et Ducoudré B., 2010, « Le modèle PROMESS: Projection « méso » des âges de cessation d'emploi et de départ à la retraite », Document de

Série Études et Recherche, n° 102, DREES, décembre.

- Collin C., 2015, « Retraites : les femmes perçoivent une pension inférieure de 26 % à celle des hommes en 2012 », Études et Résultats, DREES, n° 904, janvier.
- Duc C., Martin H. et Tréguier J., 2016, « Les réformes des retraites de 2010 à 2015 : une analyse détaillée de l'impact pour les affiliés et pour les régimes », Dossiers de la DREES, DREES, n° 9, décembre.
- Duc C., Lequien L., Housset F. et Plouhinec C., 2013, « Le modèle de microsimulation TRAJECTOiRE »,
- · Document de travail, série Sources et Méthodes, DREES, n° 40, mai.
- Duc C. et Lermechin H., 2013, « CALIPER Un outil de simulation pour le CALcul Interrégimes des PEnsions de Retraite », Dossier Solidarité Santé, n° 37, DREES, mars.

### LA DREES SUR INTERNET

Retrouvez toutes nos publications sur notre site drees. social-sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur www.data.drees. sante.gouv.fr

Pour recevoir nos avis de parution : drees.socialsante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/ avis-de-parution.