



L'édito du Secrétaire Général  
**Bruno GASPARIINI**

## Sommaire

### Edito du SG

Management durable dans la branche retraite : quand l'accompagnement redevient un acte syndical  
**P.1**

### INC Retraite du 7 mai 2026

Branche retraite : performance, intelligence artificielle et management durable au cœur de l'INC  
**P.2**

### Retraite

La grande illusion du filet de sécurité  
**P.5**

### Assurance chômage

Le grand malaise des réformes à l'aveugle  
**P.8**

### Protection sociale comparative

Protection sociale en France et en Europe  
**P.12**

### AG2R La Mondiale

Simplifiez vos démarches santé avec votre espace client AG2R La Mondiale  
**P.14**

## MANAGEMENT DURABLE DANS LA BRANCHE RETRAITE : QUAND L'ACCOMPAGNEMENT REDEVIENT UN ACTE SYNDICAL

*Le SNFOCOS soutient un dispositif inédit pour les cadres, porté avec l'Institut 4.10 et l'EN3S, et rappelle ses exigences pour que la performance protège autant qu'elle exige.*

Ils pilotent des équipes en tension, absorbent les transformations numériques à marche forcée, traduisent au quotidien des politiques publiques complexes pour des milliers d'assurés. **Les managers de la branche Retraite sont au cœur des organismes.** Alors quand la branche prend le temps de leur construire un vrai parcours de formation sur la durée, pensé *avec* eux plutôt que *pour* eux, le SNFOCOS ne peut qu'applaudir. Mais applaudir ne suffit pas. Un syndicat vigilant regarde, analyse, et accompagne. C'est exactement ce que nous faisons.

### Un dispositif sérieux qui rencontre la satisfaction des cadres et agent de direction

Ce n'est pas un catalogue de modules empilés à la va-vite. Le parcours "**Manager la performance durable**" est le fruit d'une co-construction rigoureuse : trois Carsat pilotes impliquées dès la conception (Centre Val-de-Loire, Sud-Est, Bretagne), des immersions auprès des managers en situation réelle, des ateliers de travail sur le terrain. La Direction nationale de la Retraite, la DPM et la DRHT ont piloté ensemble. Et surtout, deux partenaires de référence ont été associés : l'**Institut 4.10** et l'**EN3S**. Ce n'est pas anodin. C'est reconnaître que la formation des cadres mérite des expertises institutionnelles solides, ancrées dans l'univers de la protection sociale. Le SNFOCOS y voit un signal fort : les cadres de la branche Retraite ne sont pas des managers génériques ; ils portent une identité, des valeurs, une mission de service public que ces partenaires incarnent et comprennent.

### Une approche enfin à la hauteur des réalités de terrain

Cinq axes, onze modules, un socle obligatoire et une carte à la main des caisses pour s'adapter aux besoins réels. On parle de piloter dans l'incertitude, de feedback, de coopération, d'intelligence collective, pas de tableaux de bord supplémentaires.

Les premiers retours parlent d'eux-mêmes : 98% de satisfaction, 94% de taux de recommandation, des managers qui repartent avec des outils *concrets* et un nouveau regard sur leur propre posture. Ce sont des chiffres qui ne s'inventent pas. Ce sont des cadres qui reprennent confiance en eux.

### Le SNFOCOS vigilant : performance durable ne doit pas vouloir dire pression durable

Le SNFOCOS soutient ce parcours parce qu'il rompt avec la culture du seul indicateur chiffré et réhabilite le travail réel, le dialogue managérial, la prise de recul. Mais notre rôle est aussi de poser les garde-fous. **Pas de performance durable sans ressources à la hauteur. Pas d'engagement des cadres sans reconnaissance effective dans les parcours professionnels.** Pas de co-développement sans un suivi paritaire du déploiement.

Nous serons présents pour que ce beau dispositif ne devienne pas, demain, un outil de mise en responsabilité supplémentaire des managers.

Les cadres de la protection sociale méritent mieux que des injonctions contradictoires. Ils méritent ce que ce parcours promet : du sens, des pairs, du soutien.

**Le SNFOCOS est là pour que cette promesse soit tenue.**

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*

# I INC RETRAITE DU 7 MAI 2026

## BRANCHE RETRAITE : PERFORMANCE, INTELLIGENCE ARTIFICIELLE ET MANAGEMENT DURABLE AU CŒUR DE L'INC

Le 7 mai 2026, l'Instance nationale de concertation (INC) Retraite a réuni à la CNAV la branche, l'Ucanss et les organisations syndicales autour de trois dossiers structurants : le management de la performance durable, les perspectives de l'intelligence artificielle au service de l'Assurance retraite et le bilan de la COG 2025, volets qualité et systèmes d'information.

Le SNFOCOS y a pris toute sa place, à la fois comme observateur attentif des transformations en cours et comme porte-voix des cadres confrontés à la double exigence de performance et de sens au travail.

Cette séance a confirmé une tendance de fond : la branche Retraite a achevé les grandes réformes structurelles et entre dans une phase où se combinent industrialisation des process, accélération numérique et approfondissement des enjeux managériaux. Le tout dans un contexte de charge de travail élevée, de forte sollicitation des équipes et de montée en puissance des outils d'IA.

**Management de la performance durable : une ambition à la hauteur des tensions de terrain**  
Premier temps fort de l'INC, la présentation du parcours « Manager la performance durable » a clairement montré la volonté de la branche de faire de la performance un levier de transformation du management, et non l'inverse. Pensé « pour et avec » les managers du processus Retraite, le dispositif repose sur un parcours modulaire, hybride (présentiel/distanciel) et copiloté par la Direction nationale de la Retraite, la Direction du pilotage et des moyens et la DRHT, avec l'appui de trois Carsat pilotes.

Cinq axes structurent ce parcours : poser le cadre de la performance durable, faire évoluer sa posture de manager, piloter dans un contexte instable, collaborer et faire collaborer, accompagner ses collaborateurs. L'implication de l'Institut 4.10 et de l'EN3S dans l'ingénierie et le déploiement des modules inscrit ce projet au cœur de la culture de la Sécurité sociale, en ancrant la formation managériale dans les spécificités du service public de retraite.

Les premiers résultats sont au rendez-vous : le module « Devenir manager de la performance durable », déjà largement déployé, affiche 98% de satisfaction, 94% de recommandation et une note moyenne de 4,45 sur 5 ; 69% des participants déclarent penser différemment leur rôle à l'issue de la formation. Pour le SNFOCOS, c'est un signal positif : les cadres ne demandent qu'à être outillés pour sortir du pilotage par les seuls indicateurs et réintroduire du dialogue, du collectif et du travail réel dans leur pratique managériale.

Mais le syndicat rappelle une évidence trop souvent oubliée : une « performance durable » sans moyens durables reste un slogan. Il alerte donc sur la soutenabilité de la charge managériale, exige une cohérence entre objectifs, indicateurs et ressources, et revendique une véritable reconnaissance de la fonction cadre dans les carrières.

# I INC RETRAITE DU 7 MAI 2026

## Intelligence artificielle : entre promesses d'appui et vigilance syndicale

Deuxième volet de la séance, l'intelligence artificielle générative (IAG) s'installe désormais officiellement dans le paysage de l'Assurance retraite. Depuis 2023, la branche expérimente des cas d'usage variés avec un objectif affiché : faire de l'IAG « un assistant au service des agents » et non un substitut. La stratégie repose sur un double mouvement : déploiement de solutions généralistes (Copilot Chat, M365 Copilot) et développement d'outils spécialisés, notamment au service de la relation client et de l'activité de développement informatique.

Les chiffres présentés témoignent d'un déploiement déjà substantiel : 195 testeurs, 359 cas d'usage qualifiés dont 158 approuvés, et 26% des sollicitations résolues via le chatbot en 2025. Un POC callbot sur le 3960, mené à Lyon et Limoges, montre que 85% des appelants ayant obtenu une réponse de l'agentique se déclarent satisfaits, tandis que 76% des conseillers estiment mieux cerner la raison de l'appel grâce à l'outil. En parallèle, 40 puis 100 membres de la DSI expérimentent GitHub Copilot pour mesurer l'apport de l'IAG dans les activités de développement.

Projet emblématique, « IA\_pas\_de\_quoi » explore la voie d'une IA « maison », souveraine et sécurisée, dédiée aux questions retraite, avec une première expérimentation auprès de 100 entreprises et une ambition claire : fournir des réponses fiables, claires et sourcées aux agents comme aux relais d'information.

Pour le SNFOCOS, cette dynamique ne peut être abordée ni avec technophobie, ni avec naïveté. Le syndicat salue l'effort d'acculturation (kits, e-learning, formation à l'art du prompt) et le cadre posé en matière de sécurité et de charte éthique, mais pose plusieurs lignes rouges : transparence sur l'impact sur les emplois et les métiers, garanties fortes sur la qualité du service rendu et la non-déshumanisation de la relation, association étroite des représentants des personnels à la gouvernance de l'IA. L'IA, oui, mais pas au prix d'une intensification silencieuse du travail ni d'une fragilisation des parcours professionnels.

## Bilan COG 2025 : des résultats robustes, une soutenabilité à interroger

Troisième temps de l'INC, le bilan de la COG 2025 a été présenté comme l'« année de la performance », avec un volume de droits propres traités historique (874 143, +13% par rapport à 2024) et un délai moyen stabilisé à 66 jours, en deçà de l'objectif de 71 jours. La relation de service progresse : 724 602 rendez-vous ont été réalisés en 2025, dépassant l'objectif de 700 000, et la satisfaction globale des assurés atteint 87,5% (89,9% pour les retraités), en hausse de 2,4 points par rapport à 2024, même si la cible de 90% n'est pas encore atteinte.

Le développement des services en ligne se confirme, avec des taux de demandes de retraite déposées en ligne (droits propres et dérivés) supérieurs aux objectifs, tandis que la lutte contre la fraude affiche 32 millions d'euros de préjudices constatés et 227 millions d'euros de préjudices évités, pour un taux de recouvrement des indus de 80,34%, au-dessus de la cible. Sur le plan économique, la productivité par ETPMA bondit de 11,74% (objectif 2%), le coût de gestion recule de 5,83% (objectif -2%), et la consommation d'énergie baisse de près de 24%, bien au-delà de la trajectoire fixée.

## INC RETRAITE DU 7 MAI 2026

Pour autant, tout n'est pas au vert. L'accessibilité téléphonique reste sous l'objectif, la parité aux postes de direction générale stagne à 33,30% alors que la cible est fixée entre 43% et 57%, et le TIF (taux d'incidences financières) demeure au-dessus de l'objectif, dans un contexte où l'efficacité du contrôle a priori recule. Le Schéma directeur des systèmes d'information avance, mais au prix d'une mobilisation massive des ressources sur de multiples chantiers simultanés : réforme retraite, SYRCA, portails, RGCU, mutualisations, cybersécurité, dette IT.

Le SNFOCOS tire de ce bilan une conclusion simple : la branche Retraite a prouvé sa capacité à tenir ses engagements, en volume comme en coûts, mais au prix d'un effort considérable des équipes et des cadres. La question n'est plus seulement de savoir si la performance est au rendez-vous, mais si ce niveau de performance est soutenable dans la durée, sans dégrader les conditions de travail ni la santé des agents.

### **Le SNFOCOS, un syndicat aux côtés des cadres dans la transformation**

À l'issue de cette INC, le SNFOCOS confirme sa ligne : soutenir les dispositifs qui donnent du sens, renforcent les compétences et améliorent le service aux assurés, tout en exigeant que la dimension humaine reste au cœur des choix de la branche. Management de la performance durable, intelligence artificielle, transformation des systèmes d'information, bilan COG : derrière chaque indicateur, ce sont des équipes, des cadres, des collectifs de travail qui tiennent la maison.

Le syndicat entend rester un interlocuteur exigeant et constructif : prêt à accompagner les innovations lorsqu'elles protègent et outillent les cadres, déterminé à dénoncer les dérives lorsque la performance glisse vers l'épuisement. Entre chiffres flatteurs et réalités de terrain, le SNFOCOS choisit son camp : celui des femmes et des hommes qui font vivre au quotidien le service public de la retraite.

*Bruno Gasparini, Secrétaire Général du SNFOCOS*



# I RETRAITE

## LA GRANDE ILLUSION DU FILET DE SÉCURITÉ

*C'est une statistique que le gouvernement n'a pas manqué de saluer. En France, partir à la retraite ferait baisser le risque de pauvreté. La Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES) vient en effet de publier, pour la première fois de son histoire, une analyse longitudinale croisant les parcours de vie individuels avant et après la liquidation des droits à pension. Le verdict officiel est rassurant : le taux de pauvreté recule de 4,1 points au moment du départ. Mais à y regarder de plus près, les données racontent une tout autre histoire : celle d'un système qui déplace la misère plus qu'il ne la résorbe.*

### « Sortir de la pauvreté » : le mirage statistique

Prenons le chiffre emblématique : en 2020, 12,4% des futurs retraités vivaient sous le seuil de pauvreté l'année précédant leur départ. Un an après avoir touché leur première pension, ce taux tombe à 8,3%. Beau résultat, en apparence. Sauf que, dans le même temps, la proportion de personnes « modestes » augmente de 3,9 points. La répartition globale des niveaux de vie reste, elle, **parfaitement stable** entre avant et après la retraite.

Ce que la statistique officielle s'appelle, en langage ordinaire, un "déménagement dans la même rue". On change de catégorie administrative, pas de condition de vie réelle. Des centaines de milliers de Françaises et de Français ne sortent pas de la précarité : ils franchissent simplement, grâce à leur pension, une ligne fictive tracée à 60% du revenu médian.

### Les chômeurs sauvés par la retraite, les actifs déçus par elle

L'étude recèle une donnée particulièrement saisissante, qui bouleverse les idées reçues. Ce sont les **chômeurs** — et non les salariés — qui bénéficient le plus de l'effet protecteur de la liquidation des droits : leur taux de pauvreté diminue de **10,3 points** à la retraite. Pour les personnes en emploi au moment du départ, la baisse n'est que de **0,7 point**.

Autrement dit, pour ceux qui travaillaient encore jusqu'à la veille de leur départ, la retraite ne représente pas une libération financière — elle marque, dans bien des cas, un simple maintien du niveau de vie, parfois une légère dégradation. Un tiers d'entre eux, cependant, voient leur situation s'améliorer. Ceux qui pâtissent le plus ? Les personnes qui partaient d'un emploi correctement rémunéré : le taux de remplacement du système français, tout régime confondu, s'érode génération après génération, comme le confirme le Conseil d'Orientation des Retraites (COR) dans son rapport annuel de juin 2025.

# I RETRAITE

## Les femmes : retraitées pauvres dans un système d'hommes

Si l'étude DREES trace un tableau moyen, c'est dans les détails que se nichent les injustices les plus criantes. Et le détail le plus révoltant a un visage : celui des femmes. En 2025, la pension de retraite moyenne des femmes s'établit à **1 208 euros bruts par mois**. Celle des hommes : **1 914 euros**. Un écart de près de **40%** en droits directs. Même en intégrant les pensions de réversion — dont les femmes sont les principales bénéficiaires, souvent parce qu'elles ont sacrifié leur carrière à l'éducation des enfants —, l'écart reste compris entre **25 et 30%**.

À l'Agirc-Arrco, le premier régime complémentaire de France, la pension moyenne des nouvelles retraitées de 2023 ne dépasse pas **364 euros mensuels**, contre **583 euros pour leurs homologues masculins**. Soit une différence de 219 euros par mois, chaque mois, jusqu'à la mort. Cette inégalité n'est pas le fruit du hasard : elle est la somme de toutes les discriminations accumulées pendant la vie professionnelle — salaires inférieurs, temps partiel subi, interruptions de carrière pour élever les enfants. La retraite ne fait que les cristalliser, les rendre permanentes, les graver dans le marbre d'une pension à vie.

## À 80 ans, la misère revient

Le système français de retraite protège relativement bien les « jeunes » retraités. Mais passé 80 ans, le filet se déchire. Les octogénaires affichent un **taux de pauvreté de 9,7%**, contre 7 à 7,3% pour les 70-79 ans. Leur niveau de vie moyen tombe à **1 978 euros mensuels**, soit 244 euros de moins par mois que les 65-69 ans.

Cette dégradation silencieuse s'explique par un mécanisme bien connu mais rarement dénoncé avec la clarté qu'il mérite : les pensions ne suivent pas l'inflation réelle subie par les personnes âgées, dont les dépenses de santé et d'aide à l'autonomie explosent précisément au moment où leur pouvoir d'achat diminue. Le minimum vieillesse — l'ASPA — tente de colmater les brèches, avec un plafond fixé à **1 043,59 euros par mois pour une personne seule en 2026**. Une somme qui, dans les grandes agglomérations, couvre à peine le loyer et les charges.

## Les pauvres partent en dernier — et au plus mauvais taux

Il existe en France des dispositifs de départ anticipé à la retraite : carrières longues, pénibilité, invalidité. Ils sont censés protéger ceux dont le corps ou le parcours de vie a été le plus abîmé par le travail. Dans les faits, **moins d'une personne pauvre sur dix avant la retraite en bénéficie**.

# I RETRAITE

Ce chiffre est accablant. Il signifie que les travailleurs les plus exposés à la pauvreté — les précaires, les chômeurs de longue durée, les femmes à temps partiel contraint — sont ceux qui restent le plus longtemps en activité, accumulent des trimestres incomplets, et liquident leurs droits au taux le moins favorable. Le système, construit sur le principe de la contributivité, récompense les carrières lisses et punit les trajectoires brisées. En ce sens, il amplifie les inégalités qu'il prétend compenser.

## Demain sera pire : les projections du COR interpellent

Si la situation actuelle est préoccupante, les perspectives le sont davantage encore. Le rapport du COR de juin 2025 projette que le **niveau de vie moyen des retraités, rapporté à celui de l'ensemble de la population, pourrait descendre entre 79,6% et 90,5%** d'ici à 2070, selon les hypothèses de croissance retenues.

Depuis plusieurs décennies, les pensions sont indexées sur les prix, pas sur les salaires. Or les salaires progressent, en tendance longue, plus vite que l'inflation : le différentiel s'accumule silencieusement, génération après génération, appauvrissant les retraités par rapport aux actifs sans que personne n'en soit formellement responsable.

Le Comité de Suivi des Retraites l'a dit sans détour dans son Avis 2025 : la sous-indexation des pensions ne suffira pas à elle seule à garantir l'équilibre du système au-delà de 2030. Il faudra choisir entre augmenter les cotisations, reculer l'âge de départ, ou accepter une baisse durable du niveau de vie des retraités. Aucune de ces options n'est populaire. Toutes sont désormais sur la table.

## Ce que les chiffres ne disent pas

Il est une dimension que les données statistiques peinent à saisir : la **vulnérabilité subjective** et la **peur du déclassement** qui accompagnent le départ à la retraite pour une large fraction de la population. La transition vers la retraite est un saut dans l'inconnu pour les travailleurs modestes. Contrairement aux cadres, ils ne disposent ni d'une épargne retraite constituée, ni d'un patrimoine immobilier mobilisable, ni d'une connaissance fine de leurs droits. L'étude DREES, aussi précieuse soit-elle, mesure des niveaux de vie. Elle ne mesure pas l'anxiété.

Derrière chaque point de pourcentage, il y a des millions de Français qui ont travaillé toute leur vie, souvent dans des conditions difficiles, et qui arrivent à la retraite en se demandant si leur pension leur permettra de **payer le chauffage, les médicaments, et les visites à leurs petits-enfants**. Pour eux, la grande question n'est pas de savoir si le système est soutenable à l'horizon 2070. Elle est de savoir si leur vie, à partir de maintenant, sera digne.

# I ASSURANCE CHÔMAGE

## LE GRAND MALAISE DES RÉFORMES À L'AVEUGLE

*Il aura fallu vingt ans de réformes en cascade, une dette de soixante milliards d'euros et une succession de gouvernements promettant tour à tour rigueur et justice sociale pour qu'un rapport académique pose enfin la vraie question : sait-on seulement ce que l'on cherche à obtenir quand on réforme l'assurance chômage ? La réponse du Conseil d'analyse économique (CAE), publiée le 13 avril 2026, est cinglante : non. Et elle l'est avec chiffres à l'appui.*

**« On réforme, on économise, mais on ne mesure rien »**

Depuis 2001, pas moins de dix conventions Unedic se sont succédé. Chacune a durci un peu plus les conditions d'accès, raccourci un peu plus les droits, ou ajusté les montants à la marge. Chacune a été présentée comme une nécessité financière. Aucune n'a jamais été évaluée selon un critère commun permettant de les comparer. C'est le constat inaugural, implacable, des économistes François Fontaine, Roland Rathelot et Alexandra Roulet — trois spécialistes du marché du travail parmi les plus cités en France — [dans leur note pour le CAE](#).

Leur argument de départ est presque philosophique : l'assurance chômage n'est pas un poste de dépenses comme un autre. C'est un mécanisme de protection contre un risque subi, la perte d'emploi, qui frappe des ménages souvent démunis d'épargne de précaution. La réduire à une ligne budgétaire à compresser, c'est confondre l'outil et la finalité. Et c'est précisément ce que font, depuis vingt ans, la quasi-totalité des gouvernements.

**L'indice qui change tout : quand les économies creusent des dettes sociales**

Pour sortir de cette impasse, les trois économistes créent un instrument nouveau : **l'indice d'efficacité de la dépense publique (EDP)**. Le principe est d'une clarté désarmante : pour chaque euro d'économie mécanique produit par une réforme, combien rapporte-t-elle vraiment à la collectivité, une fois intégrés les effets sur l'emploi, sur le RSA, sur les comportements des employeurs et des salariés ? La réponse varie du simple au double selon le levier choisi. Et c'est là que le rapport alerte.

Prenons le durcissement des conditions d'éligibilité, comme passer de six à huit mois de cotisation obligatoire pour ouvrir des droits. C'est la mesure préférée de tous ceux qui veulent « lutter contre l'assistanat » sans apparaître trop brutaux. Résultat selon l'EDP : **un rendement net de 1,00**. Autrement dit, pour chaque euro économisé mécaniquement, la collectivité ne gagne rien de plus, parce que cette réforme ne provoque aucun retour à l'emploi supplémentaire, aucun changement de comportement chez les employeurs, aucun effet incitatif.

# I ASSURANCE CHÔMAGE

Elle ne fait qu'exclure des personnes fragilisées du bénéfice de l'assurance. Bilan : zéro gain social, des dégâts humains, le prix des économies budgétaires.

À l'opposé, la suppression de la marche intermédiaire de la filière seniors, dispositif qui permet aux 55-57 ans d'accéder à des droits prolongés, affiche un rendement de **1,60**. Pourquoi ? Parce qu'elle génère de puissants effets comportementaux : des employeurs qui ne planifient plus de licenciements opportunistes à 55 ans pour faire financer la sortie d'activité par l'Unedic ; des salariés qui ne calibrent plus leur fin de carrière sur ce seuil d'âge. Pour 40 000 personnes concernées et 112 millions d'euros d'économies, c'est la réforme "la plus rentable".

## La donnée qui se tait : les pauvres servent de variable d'ajustement

Mais c'est peut-être la partie la plus cinglante du rapport. Pour mesurer la **valeur réelle** de l'assurance chômage pour ses bénéficiaires, les auteurs ont accès à une source inédite : les données bancaires haute fréquence du Crédit Mutuel, qui permettent de suivre mois par mois l'évolution de la consommation d'un ménage après une perte d'emploi.

La chute moyenne est de **11% à six mois**. Mais cette moyenne ne dit rien de l'essentiel. Car les salariés touchés par un durcissement des conditions d'éligibilité, comme les jeunes, précaires, faibles revenus, voient leur consommation chuter de **12%**. Ceux frappés par une baisse du plafond d'indemnisation, comme les cadres supérieurs et les hauts revenus, capables de mobiliser leur épargne, ne subissent qu'une chute de **5%**.

Ce que ce chiffre dit en creux : les réformes d'éligibilité, toujours présentées comme « raisonnables » et « ciblées », frappent systématiquement ceux pour qui l'assurance chômage a la **plus haute valeur sociale**. Ce sont eux qui ne peuvent pas lisser leur consommation. Ce sont eux qui basculent vers le RSA. Ce sont eux qui subissent la double peine : exclus de l'assurance, précipités dans la solidarité. Et tout cela pour des économies nettes quasi nulles. Le rapport parle d'effets « socialement régressifs ». **On pourrait dire, plus directement : une injustice fiscalisée.**

## Vingt ans de normalisation discrète

Pour comprendre pourquoi ce rapport arrive maintenant, il faut resituer le contexte. Entre 2019 et 2023, la France a opéré une transformation radicale et largement silencieuse de son système d'assurance chômage. Le mode de calcul du salaire journalier de référence a été revu à la baisse pour les travailleurs aux revenus irréguliers. La dégressivité des allocations a été renforcée pour les hauts salaires. Les conditions d'ouverture de droits ont été alourdies. Les durées d'indemnisation ont été modulées selon la conjoncture.

# I ASSURANCE CHÔMAGE

Résultat : la France, naguère présentée comme l'un des systèmes les plus généreux d'Europe, s'est **très largement normalisée par rapport à ses voisins**, selon les termes mêmes du CAE. À un détail près : le **plafond des indemnités**, maintenu à 8 826 euros par mois, reste plus du double de la moyenne européenne. Une anomalie protectrice pour les très hauts revenus, dans un système qui s'est durci pour les bas. Difficile de ne pas y voir une illustration grandeur nature de ce que le rapport appelle pudiquement un manque de cohérence dans les priorités.

## Ce que les partenaires sociaux n'ont jamais eu

Le rapport ne s'arrête pas au diagnostic. Il formule des recommandations qui, si elles étaient appliquées, **transformeraient en profondeur la manière dont les conventions Unedic sont négociées**.

La première est la création d'un **modèle d'évaluation commun**, partagé entre l'administration et l'Unedic, qui intégrerait systématiquement les effets comportementaux dans toute simulation budgétaire. Aujourd'hui, chaque camp négocie avec ses propres chiffres, ses propres hypothèses, ses propres angles morts. Le résultat, c'est que les arbitrages entre soutenabilité financière et protection sociale ne sont jamais explicites : ils se font dans le couloir des projections comptables, loin du débat démocratique.

La deuxième recommandation est la publication régulière d'un **cahier de variantes EDP**, décomposé par catégories de ménages, qui permettrait aux syndicats, aux associations et aux citoyens de voir clairement qui gagne et qui perd dans chaque scénario de réforme. Un outil de transparence radicale dans un domaine où l'opacité a longtemps servi les intérêts de ceux qui n'avaient pas besoin d'être protégés.

## Le chantier qui reste ouvert : inciter, pas exclure

Les auteurs ouvrent enfin des perspectives plus ambitieuses, à peine esquissées mais décisives. Le **bonus-malus sur les cotisations employeurs**, déjà expérimenté en France depuis 2021 pour sept secteurs d'activité, devrait être élargi et renforcé. L'idée est simple : une entreprise qui multiplie les contrats courts, les licenciements économiques ou les ruptures conventionnelles en fin de carrière doit cotiser plus, puisqu'elle contribue davantage au risque collectif. Cette logique de responsabilisation est, selon le rapport, l'une des rares pistes qui combinent gain budgétaire réel et effet comportemental positif.

# I ASSURANCE CHÔMAGE

Le rapport pointe également l'insuffisante coordination entre l'assurance chômage et France Travail, notamment dans le contrôle de l'effort de recherche d'emploi. Ce n'est pas en durcissant les conditions d'accès à l'amont que l'on améliore le retour à l'emploi à l'aval : c'est en accompagnant mieux, en orientant plus précisément, en décourageant les comportements de sélection des offres excessivement restrictifs.

## Un rapport qui dérange parce qu'il oblige à choisir

Il serait tentant de réduire ce rapport à une mise en garde technique sur les indicateurs d'évaluation. Ce serait passer à côté de son vrai propos. **Ce que le CAE dit en réalité, c'est que nos choix de politique publique en matière de chômage ne sont pas neutres socialement.** Qu'ils reposent sur des présupposés implicites, ceux qui laisse penser que les chômeurs sont responsables de leur situation, que la générosité crée des trappes à inactivité, que la rigueur est systématiquement vertueuse. Tous préjugés qui ne résistent pas à l'analyse empirique.

Pour chaque réforme, l'arbitrage entre soutenabilité budgétaire et protection sociale est réel. Il mérite d'être rendu visible, assumé et débattu. Pas dissimulé derrière des projections comptables présentées comme des fatalités.

C'est un appel à la lucidité politique lors de la prochaine convention Unedic que nous, parties prenantes au dialogue social, aurions tort d'ignorer.

*Issu de Fontaine F., Rathelot R., Roulet A., « [Mesurer l'efficacité de l'assurance chômage](#) », Note du Conseil d'analyse économique n°90, 13 avril 2026.*

The logo for Snfoccos is displayed in a large, blue, sans-serif font. The 'S' is a solid blue block letter, while the 'n' is a blue outline. The 'f' is a blue outline, and the 'o' is a blue outline with a white center. The 'c' and 'c' are solid blue block letters, and the 's' is a solid blue block letter.

# PROTECTION SOCIALE COMPARATIVE

*La France restait, en 2024, l'un des pays les plus sociaux d'Europe, mais son modèle apparaît désormais autant comme une force distinctive que comme une fragilité singulière au regard de ses voisins de l'Union. Les écarts de niveaux de dépenses, de structure des risques et de modes de financement dessinent une géographie précise des choix politiques européens en matière de solidarité.*

Source DRESS : [La protection sociale en France et en Europe en 2024 - Édition 2025](#)

## Un « champion social » dans une Europe contrastée

En 2024, les prestations de protection sociale représentent 31,9% du PIB en France, contre 27,3% en moyenne dans l'UE-27, ce qui place le pays dans le peloton de tête avec la Finlande, désormais première en part de PIB consacrée aux dépenses sociales (32,5%). En termes de montants par habitant, la France (13 650 euros) se situe au-dessus de la moyenne européenne (12 200 euros en parité de pouvoir d'achat), mais derrière des pays comme l'Autriche, l'Allemagne, le Danemark ou le Luxembourg, qui dépassent largement ce niveau.

Cette position traduit un choix durable : faire de la protection sociale un pilier de la cohésion nationale, dans une Europe où certains États privilégient davantage la modération des prélèvements ou la flexibilité du marché du travail.

## Retraites et santé : une avance sociale, un coût démographique

Partout en Europe, le vieillissement amplifie les dépenses de retraites et de santé, mais la France se distingue par le poids particulièrement élevé de ces deux risques. En France, les prestations vieillesse-survie représentent 14,6% du PIB, un niveau supérieur à la moyenne européenne, même si plusieurs pays d'Europe du Nord ou continentale (Allemagne, Autriche, pays nordiques) affichent des montants par habitant plus élevés.

Les dépenses de santé atteignent 11,6% du PIB en France, contre 10% en moyenne dans l'UE-27 ; elles progressent plus vite que les prix dans la plupart des pays, avec des hausses particulièrement fortes dans l'Est de l'Europe qui rattrape progressivement son retard.

L'avantage français est clair : un accès relativement large, peu différencié par le revenu, à la retraite et aux soins, alors que certains pays combinent des systèmes plus contributifs avec une part plus importante de couverture privée. Mais la contrepartie apparaît tout aussi nette : une sensibilité accrue au vieillissement et à l'innovation médicale coûteuse, qui pèse lourdement sur les finances publiques.

## Famille, logement, pauvreté : des priorités différentes en Europe

La structure des dépenses montre que la France n'est pas le seul pays à protéger beaucoup, mais que les priorités diffèrent.

Risque famille : en France, les prestations progressent de 4,7% en 2024 et représentent environ 7% des prestations totales, avec une forte indexation sur les prix.

# I PROTECTION SOCIALE COMPARATIVE

Dans d'autres pays, la montée en puissance des politiques familiales est plus récente mais parfois plus spectaculaire : la Pologne, les Pays-Bas ou Malte ont fortement revalorisé leurs dispositifs, ce qui entraîne des hausses de dépenses plus rapides qu'en France.

Risque logement : la France reste dans le groupe des pays de l'Ouest et du Nord où les aides au logement sont relativement développées et stables, même si elles ont reculé sur longue période avant de repartir légèrement à la hausse en 2024.

En Europe de l'Est, les dispositifs sont souvent faibles et, dans plusieurs pays, les aides mises en place en réaction à la guerre en Ukraine et à la flambée des coûts de chauffage ont déjà été réduites ou supprimées.

Pauvreté et exclusion sociale : en 2024, les dépenses reculent en France comme dans une grande partie de l'UE-27, du fait de la fin de mesures exceptionnelles anti-inflation. La France se situe dans la moyenne européenne : elle protège beaucoup via les pensions et la santé, mais consacre une part relativement modeste de ses prestations à la lutte directe contre la pauvreté, comme nombre de ses voisins.

L'avantage comparatif français tient à la robustesse de l'ensemble du socle (retraite, santé, famille, logement) par rapport à des pays où certains risques sont très peu couverts. Sa faiblesse est de consacrer moins d'effort ciblé et durable aux formes les plus extrêmes de pauvreté que ne le laissent supposer le niveau global de dépenses.

## **Financement : un basculement plus avancé que chez certains voisins**

La transformation du financement de la protection sociale n'est pas propre à la France, mais elle y est particulièrement aboutie.

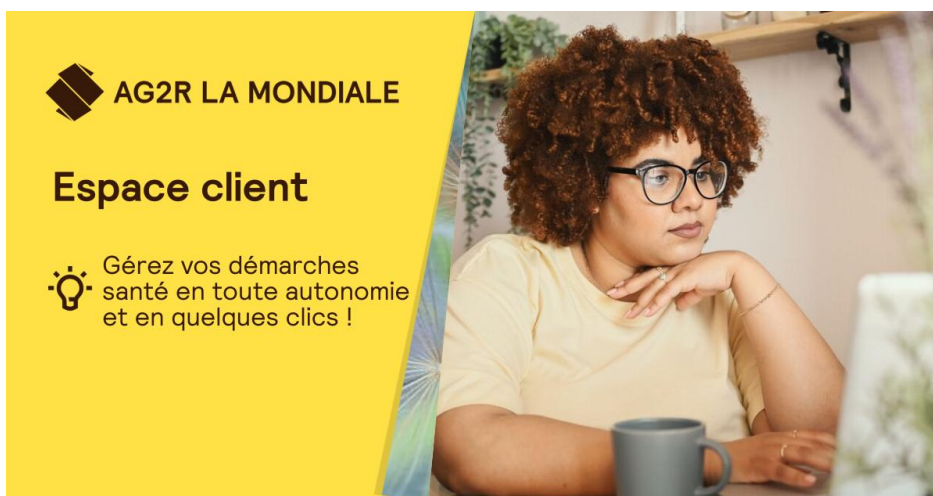
Dans l'UE-27, la part des cotisations sociales dans les ressources tend à diminuer au profit des impôts et taxes affectés, mais la France est l'un des pays où ce basculement est le plus prononcé, avec 55,6% de ressources venant des cotisations contre 30% via des prélèvements fiscaux affectés comme la CSG.

Les contributions publiques (hors affectation spécifique) jouent un rôle croissant dans plusieurs États, notamment ceux qui ont fortement étatisé certaines prestations ; en France, elles représentent 12,7% des ressources, un niveau significatif mais moins élevé que dans des pays où le budget de l'État finance directement une large part des retraites ou de la santé.

Cet équilibre hybride – ni modèle strictement assurantiel, ni modèle entièrement fiscalisé – constitue un atout : il diversifie les bases de financement et limite la pression sur les seuls salaires. Mais il rend aussi la lecture démocratique du système plus opaque que dans des pays où l'impôt financé par le budget général est clairement identifié comme le vecteur principal de solidarité.

# AG2R LA MONDIALE

## SIMPLIFIEZ VOS DÉMARCHES SANTÉ AVEC VOTRE ESPACE CLIENT AG2R LA MONDIALE



En tant que salarié bénéficiaire du régime de frais de santé d'AG2R LA MONDIALE, vous disposez d'un espace client personnalisé pour faciliter vos démarches santé au quotidien.

**Depuis votre espace client, vous pouvez :**

- **Réaliser vos actes en ligne** : envoyez vos factures, décomptes et devis en quelques clics.
- **Suivre vos remboursements en temps réel** : recevez des alertes dès que vos remboursements sont effectués.
- **Accéder à vos documents importants** : consultez votre tableau de garanties et votre historique de remboursements.
- **Gérer vos cartes de tiers payant** : éditez ou rééditez vos cartes.
- **Trouver un professionnel de santé** : Géolocalisez facilement les professionnels de santé partenaires d'AG2R LA MONDIALE, notamment les opticiens et audioprothésistes du réseau de soins Itelis, pour bénéficier de tarifs et services préférentiels.

Connectez-vous dès maintenant à votre espace client :

[Mon espace client](#)



Découvrez dès maintenant nos précédentes lettres de la Michodière en podcast

## NOS PARTENAIRES



### AGENDA

**19/05/2026**  
RPN Intéressement  
RPN Formation Professionnelle

**21/05/2026**  
CPP ADD

**29/05/2026**  
INC Famille

**01/06/2026**  
INC Recouvrement

**POUR ADHÉRER AU SNFOCOS**  
Contactez les élus ou représentants SNFOCOS  
présents dans votre organisme  
ou adhérez via le formulaire en ligne sur :  
<https://snfocos.org/adherer/>



*Un syndicat en action, une force pour les cadres*