



EDITORIAL

Le sujet de l'emploi des seniors, de la gestion des âges et de la pénibilité au travail ne cesse de prendre de l'importance. Sensibilisées par de nombreux colloques, débats, rapports nationaux et européens, les entreprises se disent concernées par cette problématique mais peu d'entre elles ont engagé des actions spécifiques.

Conscient de ces enjeux, l'ambition de l'Institut du travail, en collaboration avec le BETA Cereq, est de favoriser le développement d'actions concrètes dans une vingtaine d'entreprises situées en Alsace, avec une perspective d'essaimage ultérieur. L'objet de ces actions est d'analyser les politiques mises en œuvre, ou celles qui sont envisagées, dans des entreprises qui ont engagé une démarche vis-à-vis des travailleurs âgés.

Le but est de mettre en évidence les éléments les plus déterminants qui permettent leur maintien dans l'entreprise, ceux qui favorisent leur accès à l'emploi, mais aussi les raisons qui conduisent à un départ anticipé sur leur fin d'activité.

Si vous êtes intéressés par cette action, n'hésitez pas à nous contacter. Les demandes seront analysées par notre équipe qui élaborera un plan de formation, d'information et de diagnostic. La composition de l'équipe d'intervention et le calendrier seront ainsi établis en fonction des différentes attentes repérées.

Tiphaine GARAT (tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr)
Francis MEYER (francis.meyer@urs.u-strasbg.fr)

SOMMAIRE

- P.1-7 Brèves
- P.8-10 Les risques psychosociaux au travail : un rapport et neuf propositions d'actions
- P.10-14 Synthèse de l'article de Odile CHAGNY et Paola MONPERRUS-VERONI - Retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en Suède - Chronique Internationale de l'IRES – n° 110 – janvier 2008

BREVES

Le président de la république, interviewé dans le Figaro du 6 mars, revient sur différents thèmes d'actualité sociale.

A propos des retraites, il indique « la Loi Fillon votée en 2003 prévoit qu'on passe à 41 ans (de cotisations) sauf décision contraire fondée sur des éléments nouveaux. Nous verrons s'il y a des éléments nouveaux. Nous en discuterons avec les partenaires sociaux ».

Nicolas Sarkozy a demandé, le 5 mars en Conseil des ministres, à Christine Lagarde, ministre de l'Economie, des Finances et de l'Emploi, de travailler à « des mesures extrêmement précises » pour améliorer l'emploi des seniors. Il « faut enclencher vigoureusement la bataille pour l'emploi des seniors », a insisté le porte-parole du gouvernement, Laurent Wauquiez, soulignant qu'en la matière « les engagements qui avaient été pris par le patronat n'ont pas été tenus ».

Le conseil d'administration de la Cnav a donné, le 5 mars, un avis favorable à un projet de décret prévoyant le versement, d'ici fin mars, d'une somme de 200 euros aux bénéficiaires du minimum vieillesse.

« Nous avons reçu des garanties précises par écrit du gouvernement qu'il n'y aurait pas de récupération sur succession et qu'il s'agit bien d'un versement exceptionnel non récupérable sur les personnes », a précisé la présidente de la Cnav, Danièle Karniewicz (CFE-CGC).

Le gouvernement a également assuré à la Cnav qu'elle serait remboursée dans les deux mois par le Fonds de solidarité vieillesse des 120 millions d'€ qu'elle va dépenser dans ce cadre.

Au 31 décembre 2006, 1,9 million de personnes détiennent un plan d'épargne retraite populaire (PERP) et 202 000 salariés un plan d'épargne pour la retraite collective (PERCO), selon une étude de la DREES. Créés par la loi du 21 août 2003 portant réforme des retraites, ces produits poursuivent leur croissance avec respectivement une progression de 12 % et 98 % en 2006 par rapport à 2005. Pour les nouvelles souscriptions, la part des jeunes demeure plus importante dans le cadre du PERP que du PERCO. Parmi les produits d'épargne retraite antérieurs à la réforme, les contrats dits « Madelin » continuent de se développer (+16 %) et couvrent 940 000 personnes. Les produits d'épargne collective dits de l'article 83 du Code général des impôts restent prépondérants parmi les dispositifs souscrits dans un cadre professionnel. 9,9 milliards d'euros de cotisations ont été versés en 2006 aux sociétés d'assurance, institutions de prévoyance, mutuelles et sociétés de gestion de l'épargne salariale dans le cadre de contrats d'épargne retraite, tandis que 4,2 milliards d'euros de prestations ont été versés aux bénéficiaires de rente. Ils représentent l'équivalent de 2 % du montant des retraites versées par les régimes par répartition. Au 31 décembre 2006, le montant des engagements pour l'ensemble des contrats d'épargne retraite s'élève à 97,7 milliards d'euros.

- DREES, Études et résultats n° 626, février 2008 : <http://www.sante.gouv.fr/drees/etude-resultat/er-pdf/er626.pdf>

La direction de la sécurité sociale précise, par circulaire, les mesures de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2008 destinées à favoriser l'emploi des seniors : hausse du taux de la contribution patronale sur les préretraites d'entreprise, relèvement du taux de CSG sur les allocations de préretraite et création d'une contribution patronale sur les indemnités de mise à la retraite d'office.

- [Circ. DSS/5B n°2008-66 du 25 février 2008](#)

Pour répondre à la demande des internautes, la Cnav vient de mettre en ligne une version enrichie du relevé de carrière personnalisé sur le site www.retraite.cnnav.fr.

Le service qui existe depuis 2001 a fait l'objet de 3,9 millions de consultations en 2007.

Le Ministre de l'Agriculture, Michel Barnier, a installé, le 15 février, un groupe de travail chargé d'élaborer des propositions sur l'amélioration des retraites agricoles. Ce groupe de travail devra proposer « des pistes d'amélioration, examiner les conditions de leur financement et établir des priorités avant la fin du mois d'avril ».

Quelque 1,4 million de courriers ont été envoyés en 2007 aux assureurs nés en 1957 (qui ont reçu un relevé de situation individuelle) et en 1949 (qui ont reçu une estimation indicative globale, avec une évaluation de leur future retraite à différents âges de départ), indique le GIP Info retraite.

« Une généralisation progressive du dispositif est prévue, selon un calendrier de montée en charge des envois jusqu'en 2010 ».

Ainsi, en 2008 quatre générations bénéficieront du droit à l'information :

- les assurés nés en 1950 ou 1951 recevront une estimation indicative globale,
- tandis que ceux nés en 1958 ou 1963 recevront un relevé de situation individuelle. Ce dispositif d'information vise à informer les assurés sur leurs droits, notamment en leur communiquant un document synthétique, qui regroupe des droits acquis auprès de plusieurs régimes obligatoires.

Le GIP Info retraite a relevé, lors de sa campagne 2007, les cas extrêmes de cinq personnes qui ont été affiliées à neuf organismes de retraite.

Les ouvriers du secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP), sont soumis en moyenne à des contraintes physiques plus importantes que ceux des autres secteurs. Tel est le premier constat qui ressort d'une étude de la Dares, fondée sur une enquête réalisée en 2002 et 2003. Le BTP employait alors 1,3 million de salariés, essentiellement des ouvriers de sexe masculin.

L'étude relève néanmoins que ces ouvriers sont confrontés à une organisation du travail moins contraignante en moyenne que ceux des autres secteurs.

- [DARES, Premières synthèses n°07.3 , février 2008.](#)

L'étude présentée dans le second numéro de "cadr'@ge", la publication de la CNAV, porte sur les motivations de départ en retraite. Durant l'été 2007, la CNAV a réalisé une enquête visant à cerner les motivations des assurés à liquider leur retraite, afin d'éclairer le constat d'un départ de plus en plus précoce. Si les assurés optent pour le départ en retraite le plus rentable, celui-ci est toutefois largement contraint par le contexte professionnel actuel allant dans le sens d'une détérioration des conditions de travail. Enfin, les inquiétudes quant à l'avenir du système de retraite ou des facteurs plus personnels tels que la situation familiale ou la santé peuvent également infléchir la décision finale.

- http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=1736

La Cnav rappelle les règles relatives à la retenue à la source applicable aux pensions servies à des personnes qui ne sont fiscalement domiciliées en France (résidence dans un état étranger ou un TOM) et diffuse le barème des retenues pour 2008. Toutefois, elle rappelle que des conventions fiscales ont pu être signées avec des Etats étrangers ou des TOM, prévoyant d'autres dispositions destinées à éviter les doubles impositions, comme l'imposition soit dans l'état de résidence, soit dans celui du domicile fiscal. La liste à jour de ces pays est jointe en annexe à la circulaire.

- Circ. CNAV n°2008-16 du 26 février 2008-03-10

A la suite de la publication de la circulaire de la DSS qui a harmonisé et plus strictement encadré les mesures de régularisation de carrière, la Cnav diffuse une note technique sur ce sujet. Elle indique qu'une note de la direction de la maîtrise d'ouvrage de la Cnav précisera la procédure à mettre en œuvre pour la prise en compte des trimestres de début et de fin d'apprentissage lors du calcul des droits. Ces nouvelles dispositions sont applicables aux versements effectués à compter du 1^{er} janvier 2008 quelle que soit la date de la demande.

- Circ. DSS/3A/2008/17 du 23 janvier 2008

- DIM CNAV n°2008-1 du 3 mars 2008

L'accord national interprofessionnel sur la diversité dans l'entreprise du 12 octobre 2006 est rendu obligatoire pour l'ensemble des employeurs (toutes les branches d'activités) par un arrêté d'extension, qui est paru au JO du 1^{er} mars 2008.

L'Association française de la gestion financière (AFG), qui représente les entreprises de gestion d'actifs, a présenté dans un communiqué de presse les statistiques sur le PERCO pour l'année 2007, qui montrent que sa forte croissance se poursuit. Ainsi, 334 191 salariés (+ 66 % par rapport à 2006) ont effectué des versements sur un plan d'épargne pour la retraite collectif (Perco) l'an dernier, dans 56 285 entreprises (+ 51 %). L'encours total géré augmente de 84 % sur un an pour atteindre 1,4 milliard d'euros.

Autre moyen d'épargner pour la retraite, le PERP concernait 1,9 million de personnes fin 2006 (voir le bilan dressé par la DREES, ci-dessus).

Si l'AFG se félicite que les pouvoirs publics expriment le souhait de tripler l'intéressement et la participation et d'étendre ces deux dispositifs à l'ensemble des entreprises (principales sources d'alimentation des Perco), elle critique l'idée d'un déblocage des sommes et d'un assujettissement aux cotisations vieillesse qui "n'aurait qu'un caractère de trésorerie ouvrant la création de nouveaux droits à la retraite non financés à terme". Par nature intéressée à développer les actifs des épargnants, elle jugerait plus "efficace d'affecter les sommes éventuellement prélevées à des systèmes par capitalisation destinés aux jeunes générations comme le Fonds de réserve des retraites ou les Perco". Par ailleurs, l'AFG publie une simulation de l'Observatoire de l'Épargne

Européenne (OEE) sur les montants à épargner chaque mois dans les plans d'épargne retraite pour rehausser, aux niveaux de 2003, les taux de remplacement des dernières rémunérations des salariés nés en 1955 et en 1985 (qui prendront leur retraite en 2020 et en 2050). **Les salariés qui partiront en retraite en 2020 devraient épargner autour de 10 % de leur revenu net pour obtenir le même taux de remplacement de leur salaire que ceux partis en 2003. Ceux démarrant en 2010 et prenant leur retraite en 2050 doivent épargner environ 4 % de leur revenu net mensuel sur l'ensemble de leur carrière. Pour les cadres, l'effort est encore plus élevé : 11,2 % pour un départ en 2020 et 4,5 % pour une carrière complète et un départ en 2050.**

- Communiqué de presse de l'Association française de la gestion financière : http://www.afg.asso.fr/afg/fr/presse/communiqu%C3%A9_presse.html

Les partenaires sociaux gestionnaires des régimes complémentaires Arrco et Agirc sont parvenus à un accord sur la revalorisation des pensions du privé qui interviendra au 1er avril. La hausse initialement prévue de 1,13 % de la valeur du point de retraite Agirc a été portée à 1,46 %, les syndicats ayant obtenu du patronat qu'il accepte de relever la prévision d'inflation pour 2008. Cette valeur est portée à 0,4132€.

Les partenaires sociaux ont acté la hausse de 3,4 % du prix d'achat du point, qui est indexé sur l'évolution du salaire moyen (soit un montant pour 2008 de 4,8727€).

Ce geste patronal n'empêchera pas pour autant une nouvelle baisse du rendement des régimes complémentaires, qui a déjà baissé de 6% depuis 2003. Pour chaque assuré cette baisse de rendement signifie que pour 1 euro cotisé, le montant de la pension annuelle est moindre (actuellement environ 7 centimes d'euros).

Cela n'handicape guère les salariés partant en retraite aujourd'hui (ils auront cotisé pour l'essentiel avant la baisse du rendement du point), mais cela signifie que les rendements offerts aux jeunes actifs seront bien moindres.

Les risques psychosociaux au travail :
un rapport et neuf propositions d'actions

Suite à la tenue de la conférence tripartite gouvernement/syndicat/patronat sur les conditions de travail du 4 octobre 2007, Xavier Bertrand a confié une mission sur les risques psychosociaux dans l'entreprise, à Philippe Nasse, magistrat honoraire et Patrick Légeron, psychiatre. Ceux-ci ont remis le 12 mars leur rapport au ministre du Travail. Ce rapport sur "la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail" souligne que ces risques "posent un ensemble de problèmes divers, complexes et importants du fait du poids de leurs conséquences". "Parce qu'ils se développent à la frontière entre la sphère privée (le psychisme individuel) et la sphère sociale (les collectifs d'individus au travail), ils sont au cœur de beaucoup de conflits".

Le rapport fixe l'objet principal de l'étude : le couple formé par la santé psychique de l'individu et ses conditions sociales de travail ; il détaille ensuite les méthodes d'observation de ce couple scientifiquement neutres et fiables. Les auteurs estiment qu'il faut "observer avant d'expliquer, car à rechercher d'abord les causes des risques psychosociaux sans avoir convenu de leur observation, on entre de front dans les débats sur les responsabilités de ces causes, ce qui empêche tout dialogue constructif". Au total, le rapport aboutit à neuf propositions d'action concrètes :

- construire un indicateur global tiré d'une enquête psychosociale évaluant simultanément les conditions sociales de travail et l'état psychologique du sujet
- utiliser comme indicateurs spécifiques les enquêtes nationales existantes et développer des indicateurs spécifiques supplémentaires à partir des mouvements de main d'œuvre, des arrêts maladie de courte durée et en exploitant les rapports de la médecine du travail et des inspecteurs du travail
- lancer des expériences pilotes dans la fonction publique
- analyser le rôle des incitations dans le fonctionnement de la branche AT/MP de la CNAMTS
- recenser les suicides de salariés au travail et procéder à une analyse psychosociale de ces suicides (« autopsie psychologique »)
- lancer une campagne publique d'information sur le stress au travail
- former les acteurs au sein de l'entreprise et renforcer leur rôle
- créer un portail Internet pour l'information des entreprises et des salariés

- charger le futur Conseil d'orientation des conditions de travail de suivre la mise en œuvre de ces actions.

Le ministre du Travail, Xavier Bertrand, réagit dans une interview exclusive à Liaisons Sociales, aux conclusions du rapport Nasse-Légeron. Il annonce les mesures qui seront mises en œuvre pour prévenir le stress au travail. Il souhaite d'abord mettre en place rapidement la principale mesure du rapport : la création d'une enquête nationale, confiée à l'Insee, permettant de mesurer globalement le stress en France en croisant l'état de santé des salariés et leurs conditions de travail. Les résultats seront connus début 2009, a-t-il précisé. Cette proposition sera soumise aux partenaires sociaux lors de la prochaine conférence sociale sur les conditions de travail, en avril prochain. Ensuite, la question du suicide doit être abordée sans tabou : il souhaite qu'une veille épidémiologique des suicides au travail soit mise en place dès l'année prochaine et confiée à l'InVS, en liaison avec les services de santé au travail et la CNAM. Enfin, il annonce le renforcement du rôle des services de santé au travail en mettant en place des outils de diagnostic pour les médecins du travail en vue de les sensibiliser sur le risque mental. Et, à terme, Xavier Bertrand n'exclut pas la mise en place d'un système de bonus-malus en fonction des politiques de gestion du stress mises en place par les entreprises.

Pour les DRH qui souhaitent mettre en place des baromètres internes, l'INRS a mis en ligne, mi-décembre, un guide gratuit testé auprès des médecins du travail et des services santé de l'assurance maladie.

Cette prise de conscience est importante alors que la série noire continue. Fin février, un salarié employé par un prestataire de services travaillant au Technocentre de Renault à Guyancourt s'est suicidé à son domicile. L'usine du constructeur automobile avait déjà été le théâtre de trois suicides entre fin 2006 et début 2007. L'information, révélée par La Tribune dans son édition du 13 mars, a été confirmée par une porte-parole de Renault. Pourtant, des mesures avaient été prises après que l'inspection du travail ait épinglé la marque au losange le 7 janvier dernier pour ses méthodes de management.

La négociation interprofessionnelle sur le stress au travail entre patronat et syndicats, qui doit notamment transcrire en droit français un accord européen de 2004, démarre le 7 avril.

- Rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail - Rapport final du 12 mars 2008 - 42 pages :
http://www.travail-solidarite.gouv.fr/IMG/pdf/RAPPORT_FINAL_12_mars_2008.pdf
- Le guide INRS "Dépister les risques psychosociaux. Des indicateurs pour vous guider" :

[http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206012/\\$File/ed6012.pdf](http://www.inrs.fr/inrs-pub/inrs01.nsf/IntranetObject-accesParReference/ED%206012/$File/ed6012.pdf)

Source : lettre d'information du site annuaire-sécu n°291 du 16 mars 2008-03-20

Synthèse de l'article de Odile CHAGNY et Paola MONPERRUS-VERONI

Retraites des femmes : une appréciation des réformes en France, en Allemagne, en Italie et en Suède

Chronique Internationale de l'IRES – n° 110 – janvier 2008

Dans la plupart des pays, c'est aux femmes, compte tenu de leurs aléas de carrière, que les réformes des retraites demandent potentiellement l'effort le plus important en termes d'allongement de durée d'activité, et c'est sur elles que pèseront les risques les plus élevés en termes de niveau de vie.

La comparaison porte sur les régimes obligatoires de quatre pays – la France, l'Allemagne, l'Italie et la Suède – qui ont mis en place depuis le milieu des années 1990 des réformes importantes, participant de logiques assez proches mais selon des modalités différentes.

1. Des carrières différenciées des femmes selon les pays

Les femmes risquent d'être plus pénalisées que les hommes par les réformes, que cela résulte de leur moindre participation au marché du travail, de leurs profils de carrière ou de leurs modalités de transitions activité-retraite. Les situations varient cependant largement d'un pays à l'autre.

• **Participation au marché du travail**

Les modalités de participation au marché du travail des femmes seniors sont très différenciées : les taux d'emploi et d'activité des femmes suédoises âgées de 55 à 64 ans sont parmi les plus élevés d'Europe ; ils sont parmi les plus faibles pour les femmes italiennes et se situent dans la moyenne en France et en Allemagne. Ces divergences s'expliquent par les modes d'articulation entre vie familiale et professionnelle, par la prise en charge de la petite enfance et à l'organisation des temps de l'école. Elles se répercutent aussi sur le nombre d'années que les femmes peuvent faire valider pour leurs pensions et sur les montants des pensions. Les âges moyens de fin d'activité (en 2005) divergent également, les femmes suédoises

cessant en moyenne leur activité à 63 ans, les allemandes à 61,1 ans, les françaises à 59,1 ans et les italiennes à 58,8 ans.

Dans les quatre pays, les femmes ont des niveaux de pensions de droit direct inférieurs à ceux des hommes, mais les écarts sont nettement plus faibles en Suède. Les écarts auront toutefois tendance à se réduire du fait de la participation accrue des femmes au marché du travail. Mais cette évolution se produit essentiellement *via* des emplois à temps partiel, parfois très courts comme en Allemagne.

- **Transitions activité-retraites**

La part des transitions directes de l'emploi à la retraite est la plus élevée en Italie (56 %). Une proportion importante de femmes s'est retrouvée au chômage en France (26,5 %) et en Allemagne (21,6 %), alors que 26 % des femmes italiennes sont devenues inactives pour des raisons familiales ou personnelles et que 15,6 % des femmes suédoises étaient en incapacité. Mais toutes les femmes connaissent moins fréquemment que les hommes des transitions directes.

3. Les répercussions des réformes pour les femmes

- **Conditions de départ à la retraite d'un salarié masculin typique**
(carrière à temps plein dans le secteur privé ; 40 ans de cotisations au salaire moyen ; départ à la retraite à 65 ans)

En France, ce salarié liquide sa pension à taux plein en 2005 (40 ans de cotisations et âgé d'au moins 60 ans), avec un taux de remplacement brut de 66,2 %. En 2050, il en ira de même, mais la durée d'assurance pour liquider à taux plein sera de 41,75 ans. S'il a commencé à travailler à 20 ans, ce salarié pourrait toujours partir à 60 ans, mais pas au taux plein. De plus, la période de calcul de son salaire de référence sera passée de 10 à 25 ans et le taux de remplacement s'élèvera alors à 49,3 %.

En Allemagne, le salarié a également atteint l'âge légal de la retraite à taux plein (65 ans) avec un taux de remplacement net de 63 %. Il aurait pu partir plus tôt (à 63 ans s'il a cotisé durant 35 ans) mais pas à taux plein, car depuis 2000 toute anticipation de l'âge légal donne lieu à une décote. En 2050, il ne pourra plus liquider à taux plein à 65 ans, compte tenu du relèvement de l'âge légal de 65 à 67 ans étalé entre 2012 et 2029. Son taux de remplacement aura baissé de 25 %.

En Italie, le salarié liquide sa pension à taux plein car il a l'âge légal de la retraite (65 ans pour un homme). Il aurait pu partir aussi à taux plein à 57 ans s'il a cotisé au moins 35 ans. Son taux de remplacement brut est élevé (80 %). En 2050, il pourra partir à n'importe quel âge car il a travaillé au moins 40 ans, le nouveau système rendant l'âge de la retraite flexible (57 à 65 ans) avec un taux de remplacement de 64 % (ce taux étant d'autant plus élevé que le départ à la retraite est tardif).

En Suède, le salarié part aussi au taux plein car il a 65 ans, l'âge légal de la retraite à taux plein. Il aurait pu partir à 61 ans mais avec une décote de 6 % par année

manquante. Son taux de remplacement brut est de 53 %. En 2050, il pourra partir sans limite d'âge supérieure (à partir de 61 ans), mais une année d'anticipation par rapport à 65 ans impliquerait une baisse d'environ 6 % de sa retraite. Son taux de remplacement sera de 40,4 %.

- **Impact des réformes sur les carrières plus féminines**

Partir avant l'âge légal. Avant les réformes, les femmes allemandes et italiennes bénéficiaient de dispositifs assez avantageux, leur permettant de partir à la retraite à taux plein avant les hommes. Ces possibilités ont été durcies en Allemagne, puisqu'à compter de 2012, aucun départ ne sera possible à taux plein avant l'âge légal, sauf pour les personnes ayant un handicap ou justifiant d'une très longue carrière. En 2012, les femmes inactives à 60 ans dépendront de la nouvelle allocation d'assistance sociale et seront contraintes de partir à la retraite sitôt l'âge légal atteint. En Italie, l'âge minimum de liquidation à taux plein pour les femmes a été relevé de 55 à 60 ans entre 1992 et 2000. Jusque dans les années 2030, les conditions de départ resteront avantageuses mais, à terme, les femmes seront soumises au même régime que les hommes (cf. *supra*).

En France et en Suède, aucun dispositif ne permettait aux femmes, avant les réformes, de bénéficier d'une liquidation anticipée à taux plein différente de celle du régime commun, à l'exception, en France, des femmes ouvrières avec 3 enfants pouvant valider une durée de cotisation de 30 années. L'incitation à attendre 65 ans était très forte mais, à l'avenir, les femmes françaises devraient être plus sensibles à l'assouplissement de la décote qu'aux incitations au report de l'âge de leur retraite. En Suède, le coût d'une année d'anticipation est sensiblement le même pour une femme qu'elle liquide en 2005 ou en 2050 mais le montant de sa pension sera nettement plus faible en 2050.

Les dispositifs non contributifs. L'adoption d'un système tenant compte d'un nombre plus élevé d'années ou de l'ensemble des cotisations cumulées au cours de la carrière pour le calcul de la retraite liera plus étroitement les retraites à l'activité professionnelle dans les quatre pays. Cela conduira les femmes à inclure de moins bonnes années et confèrera donc un rôle accru aux dispositifs non contributifs (avantages familiaux et garanties de niveau minimum de retraite).

Les avantages familiaux. La France offre aux femmes les droits familiaux les plus divers et les plus anciens : validation de 20 années ou plus pour les mères de 3 enfants interrompant leur activité dans le secteur privé ; majoration de la durée d'assurance de 2 ans par enfant ; retraite majorée de 10 % pour les mères de 3 enfants. La réforme n'y change rien. Dans les trois autres pays, la validation des périodes d'interruption liées à l'éducation des enfants se limitait à de courtes durées (de 12 à 15 mois, puis 16 mois après la réforme en Suède) et la poursuite d'activité

n'augmentait pas les droits des femmes. Les modifications sont plus conséquentes en Italie (majoration de la durée d'assurance d'un an jusqu'à 2 enfants) mais surtout en Allemagne. Le bénéfice des avantages familiaux n'est plus lié à l'interruption d'activité, les femmes peuvent valider 3 années par enfant et le montant auquel elles sont validées a été revalorisé.

Les minima de pensions. Les femmes représentent une très large proportion des bénéficiaires des dispositifs redistributifs visant à protéger contre le risque de pauvreté dans la vieillesse, qu'il s'agisse des avantages non contributifs relevant de la solidarité nationale (minima vieillesse) ou des dispositifs visant à relever le montant des droits à la retraite acquis dans les régimes contributifs (minima contributifs). En raison de leur participation accrue au marché du travail, elles seront en principe moins concernées par ces dispositifs. Mais les minima de pensions seront amenés à jouer un rôle important pour atténuer les baisses de taux de remplacement des femmes.

Les réformes suédoises ont introduit une pension minimale différentielle assez généreuse, garantissant au moins 59 % de la pension au taux plein du salaire moyen. Mais cette garantie n'est pas accessible avant 65 ans et son montant est indexé sur les prix, ce qui entraînera une forte baisse du niveau de vie garanti pour les personnes ayant de faibles retraites.

En France, le législateur s'est engagé à revaloriser de 9 % le minimum contributif en trois étapes avant 2008, afin de permettre à tout salarié ayant eu une carrière complète au SMIC de bénéficier d'une pension au régime de base au moins égale à 85 % du SMIC net. L'incitation aux carrières complètes est renforcée mais cette disposition sera pénalisante pour les femmes car sont notamment exclues de la revalorisation les majorations de durée d'assurance pour enfants.

En Allemagne, seules les femmes ayant à charge des enfants et exerçant une activité professionnelle à mi-temps pourront bénéficier d'une revalorisation. Les autres relèveront du dernier filet de sécurité. En Italie, le minimum contributif est appelé à disparaître et la liquidation avant 65 ans est permise pour une pension supérieure de 20 % au minimum vieillesse qui est octroyé à tout citoyen de 65 ans.

Conclusion

Des différences assez importantes peuvent être mises en évidence d'un pays à l'autre. Le risque de diminution du niveau de vie dans la vieillesse paraît le plus élevé en Allemagne et en Italie, et dans une moindre mesure en Suède. Des solutions différentes ont été prises pour compenser l'impact négatif des réformes sur les carrières discontinues et courtes. Si les avantages familiaux ont partout été renforcés, l'encouragement à la reprise d'activité pour les mères reste faible en France et en Italie alors qu'elle est devenue plus nette en Suède et surtout en Allemagne.

Consulter l'article en intégralité sur le site de l'Ires :
<http://www.ires-fr.org/Nouvel-article,130>

Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer
Directeur de la publication : Francis Meyer

Cette action est réalisée dans le cadre d'une convention d'appui au dialogue social territorial signée avec la Direction régionale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle.