



EDITORIAL

Nous vous souhaitons à tous et à toutes d'excellentes fêtes de fin d'année !

Tiphaine Garat (tiphaine.garat@urs.u-strasbg.fr)

Francis Meyer (francis.meyer@urs.u-strasbg.fr)

SOMMAIRE

- P.1 Organisation de la conférence tripartite de revalorisation des pensions de vieillesse.**
- P.2 Quel calendrier 2008 pour les négociations sur la pénibilité au travail ?**
- P.3 Gestion des âges - discrimination et politiques de l'emploi**
- P.5 Brèves**
- P.7 Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008 - *Cinquième rapport du COR***

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

Organisation de la conférence tripartite de revalorisation des pensions de vieillesse

Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, des Relations sociales et de la Solidarité, a réuni pour la première fois, jeudi 20 décembre 2007, la conférence tripartite sur l'évolution du niveau des pensions créée par la loi du 21 août 2003, qui rassemble l'ensemble des organisations syndicales et professionnelles représentatives au plan national, dont la liste a été fixée par un arrêté du 16 novembre 2007 (JO 29-11).

La conférence avait pour objet de proposer au Parlement, dans le cadre du " prochain projet de loi de financement de la sécurité sociale", une correction du taux de revalorisation des pensions de vieillesse de l'année suivante, qui est normalement fixé en fonction de l'évolution prévisionnelle des prix à la consommation hors tabac prévue dans le rapport économique, social et financier annexé à la loi de finances de l'année considérée.

Au cours de cette conférence, Xavier BERTRAND a rappelé que la question de la garantie du niveau des pensions et du niveau de vie des retraités est un impératif et a souligné qu'elle doit s'envisager dans

une approche globale et dans un souci d'équilibre entre les générations afin de maintenir la confiance et la solidarité.

Au vu du bilan des revalorisations effectuées sur les exercices précédents et compte tenu des derniers chiffres publiés sur l'évolution des prix, il a été pris acte :

- ▶ de l'écart positif de 0,2% au-delà de l'inflation dont ont bénéficié les retraités sur la période 2004-2006 ;
- ▶ du fait que, d'après l'INSEE, l'inflation constatée en 2007 pourrait être supérieure aux prévisions.

Par conséquent, Xavier BERTRAND a indiqué :

- ▶ qu'il faudra vraisemblablement aller au-delà de la revalorisation de 1,1% initialement prévue pour 2008 si l'inflation est effectivement supérieure aux prévisions ;
- ▶ que le Gouvernement n'a pas l'intention d'attendre le PLFSS 2009 pour procéder le cas échéant à une correction ;
- ▶ qu'un point précis sera fait à l'occasion du rendez-vous retraite de 2008 sur l'inflation constatée pour 2007 et prévue pour 2008.

Par ailleurs, le Ministre a proposé :

- ▶ de discuter à l'occasion de ce rendez-vous de la meilleure façon de garantir à l'avenir davantage de réactivité et une indexation plus précise en adaptant le cas échéant les textes pour mettre fin aux possibles décalages entre prévisions et inflation réelle (par exemple sur le modèle des règles applicables pour les allocations familiales) ;
- ▶ le lancement de travaux complémentaires pour la mise en place d'indicateurs pertinents de mesure de l'évolution du niveau de vie et du pouvoir d'achat des retraités. Ces indicateurs, en nombre limité, pourraient faire l'objet d'un suivi partagé, par exemple dans le cadre du Conseil d'orientation des retraites ou au sein des Programmes de qualité et d'efficience (PQE) annexés au projet de loi de financement de la sécurité sociale.

Xavier BERTRAND a enfin souligné que, compte tenu de la proximité de la date de cette conférence avec le début de l'année 2008, celle-ci constitue l'une des premières étapes de la préparation du « rendez-vous » sur les retraites qui rassemblera l'ensemble des partenaires sociaux et des acteurs concernés autour d'un objectif commun : assurer la pérennité de nos retraites.

Quel calendrier 2008 pour les négociations sur la pénibilité au travail ?

Patronat et syndicats ont repris, le 11 décembre, les négociations sur la pénibilité au travail, après l'annulation de deux séances de négociation, suite au départ du chef de file de la délégation patronale, Denis Gautier-Sauvagnac. Ce dernier est remplacé par François-Xavier Clédat, PDG de Spie Batignolles. Les partenaires sociaux ont convenu de quatre nouvelles réunions au cours du premier semestre 2008.

Ils espèrent encore aboutir à un accord avant le rendez-vous de 2008 sur les retraites. Rappelons que cette négociation, prévue par la loi Fillon portant réforme des retraites du 21 août 2003, a été lancée en février 2005.

Les partenaires sociaux ont élaboré un nouveau calendrier de négociations. Ils se retrouveront le 23 janvier, le 6 février et les 4 et 25 mars. Concernant le stress au travail, une nouvelle réunion devrait avoir lieu dans les trois prochains mois, mais sa date n'a pas encore été fixée.

La première séance du 23 janvier sera consacrée à la question de la réparation de la pénibilité. Les organisations syndicales doivent envoyer à la délégation patronale des propositions relatives aux différents sujets à aborder au cours des autres séances de négociations.

Les organisations syndicales sont déterminées à aboutir à un accord.

"Le rendez-vous de 2008 sur les retraites n'aura pas la même tonalité si nous n'aboutissons pas" a précisé Jean-Louis Malys (CFDT).

« Gestion des âges – discrimination et politiques de l'emploi »

Cet article a été rédigé à partir de l'intervention de Francis Meyer au colloque " Les réformes des dispositifs emploi-retraite" organisé en mai 2007 par l'Institut du travail.

La juxtaposition des termes du titre de l'article met en lumière l'équation à résoudre : au terme d'un cycle vertueux imaginé par la Commission européenne au sommet de Lisbonne,¹ les entreprises devraient pratiquer une gestion prévisionnelle des effectifs faisant toute sa place aux seniors sans les évincer prématurément, les salariés devraient pouvoir s'appuyer sur les principes de non-discrimination en fonction de l'âge pour éviter une mise à l'écart du marché du travail et les différents Etats de la Communauté devraient promouvoir cette démarche en mettant en place des mesures incitatives qui poussent les employeurs à conserver les travailleurs âgés et les salariés à rester au travail.

Ce monde idéal n'existe pas et les développements qui vont suivre seront fondés sur des réalités et des constats attestés par une littérature abondante.² En effet, les études et les indicateurs statistiques montrent que les entreprises n'ont guère changé leurs pratiques des départs anticipés, que les salariés n'ont pas renoncé à faire valoir leurs droits au départ dès que possible et que l'Etat a encore trop souvent une attitude ambiguë à ce sujet.

Cette situation est très préjudiciable aux salariés qui ne savent plus qui ou quoi croire. Le résultat est connu³ : appliquant l'adage « un tien vaut mieux que deux tu l'auras », ils quittent au plus tôt leur travail.⁴ En 2007 le nombre de départs devrait atteindre 740 000 soit une augmentation de 4.2% par

¹ G. Bosch – S. Schief " L'emploi des 55 ans et plus en Europe – entre Work line et préretraite » Travail et emploi n° 107 - juillet –septembre 2006 p. 19 et s ;

² Pour un panorama complet des études et enquêtes récentes sur le sujet, consulter le site www.dialogue-social.fr.

³ Voir les comptes de la sécurité sociale – rapport juillet 2007 – thème 10 les prestations vieillesse « les départs augmenteraient à nouveau en 2007 ...les mesures nouvelles du plan seniors dont le but est d'inciter à la poursuite de l'activité, notamment par l'instauration d'une surcote progressive ne semblent pas produire d'effets sensibles »

⁴ Dans son rapport sur « Les finances sociales : après la rechute » du 19 juillet 2007, le Sénat fustige tous azimuts « le comportement d'évitement des assurés sociaux, l'attitude des entreprises à l'égard des seniors et l'absence de

rapport à 2006 dont 110.000 au titre des carrières longues⁵, ce qui maintient la France dans la queue du peloton quant à son taux d'activité.⁶ Et il est peu probable que les dispositions récentes qui visent à « geler » les droits acquis⁷ pour ne pas pénaliser les salariés qui reculent leurs départs à la retraite y changent quelque chose. La réforme des régimes spéciaux annoncée par le nouveau gouvernement et la volonté affichée de durcir toutes les formes de départ anticipé⁸ vont à nouveau conforter les salariés dans l'idée que les promesses de stabilité des droits acquis n'engagent que ceux qui y croient.⁹

Pour essayer d'y voir un peu plus clair, on peut tenter de croiser certains éléments du débat qui paraissent souvent antagonistes : on modifie la loi pour inciter à un recul de l'âge de la retraite alors que les salariés et les organisations syndicales qui les représentent, souvent en accord avec les employeurs, s'arrangent par tous les moyens pour provoquer des sorties anticipées du travail. On supprime les préretraites publiques pour inciter les salariés à rester ce qui provoque aussitôt une reconstitution des préretraites «maisons». On affiche un volontarisme au niveau politique dans le sens d'un prolongement d'activité alors que les décideurs économiques pratiquent une politique inverse¹⁰. Des règles juridiques sont introduites dans le code du travail qui prohibent la discrimination en fonction de l'âge alors que la jurisprudence dénie au salarié le droit de rester plus longtemps.¹¹ Dernier avatar : on veut supprimer les dispenses de recherche d'emploi alors que les études montrent que l'inactivité des hommes de 50 à 59 ans apparaît quasi systématiquement liée à un problème de santé¹².....

coopération des partenaires sociaux dans les négociations conventionnelles ». C'est oublier un peu vite que c'est lui-même qui a introduit les dérogations de l'article 16 en août 2003 et en 2007, dans la LPFSS, la période transitoire qui permet à l'employeur de mettre le salarié prématurément à la retraite avec son accord jusqu'en 2014, et ceci sous la pression des employeurs qui voulaient garder toute latitude dans la gestion des effectifs. Voir note 7.

⁵ dont le nombre plus important que prévu s'explique par un taux de recours élevé et par l'importance des régularisations pour cotisations arriérés (au titre de l'apprentissage et des travaux agricoles essentiellement). Voir ministère de la santé de la jeunesse et des sports – ministère des comptes publics et de la fonction publique Présentation des comptes prévisionnels de la sécurité sociale et des mesures de redressement de l'assurance maladie – 4 juillet 2007 – dossier de presse.

⁶ Voir « Emploi et chômage des 50 – 64 ans en 2005 - Premières informations – Premières synthèses – Dares - février 2007 – n° 07.4. Il faut relativiser ces chiffres qui ne tiennent pas compte des pratiques différentes selon les pays : les exclus du travail sont rangés dans des catégories différentes ce qui influence les statistiques. En France 8% des hommes de 55 à 59 ans bénéficient d'une pension d'invalidité ou d'une AAH alors qu'ils sont 15 % au Royaume Uni et plus de 20 % en Suède.

⁷ Décret du 27 avril 2007. Cette mesure a été instituée pour pallier l'inquiétude des générations nées avant 1948 de se voir appliquer une législation moins favorable en cas de départ différé en 2008 ou après.

⁸ Voir Le Monde du 22.06.07. Le président de la république a souhaité « que disparaissent au plus vite les préretraites » exigeant que les sommes « qui sont consacrées à empêcher les Français de travailler soient utilisées pour investir et créer des emplois ». Il a aussi annoncé la suppression des dispositifs de dispense de recherche d'emploi

⁹ Voir le rapport du Sénat précité note 4 qui préconise une réforme radicale de la retraite, par la mise en place dès 2008 d'un système de retraite par point dans le régime général, ce qui revient ni plus ni moins à supprimer toute référence à un revenu garanti lors de la liquidation des droits

¹⁰ Premières analyses – Premières synthèses « les entreprises se préoccupent peu du vieillissement démographique » Avril 2002 n°15.1

¹¹ voir développement infra

¹² Dress – études et résultats – N° 492 – mai 2006 « Quels dispositifs de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ? » Thomas Barnay et François Jeger.

Les développements qui vont suivre ont pour objet de susciter la réflexion parmi les acteurs concernés afin qu'ils puissent se déterminer en meilleure connaissance de cause. Toutefois, l'instabilité du droit est telle qu'il est à peu près certain que le dispositif aura encore évolué lors de la parution de ces lignes.

Quatre thèmes seront ainsi abordés :

- 1 - La gestion des âges est – elle prise en compte par les directions des relations humaines ?
- 2 - L'employeur a-t-il un intérêt à conserver un salarié vieillissant ?
- 3 - La réglementation sur la non-discrimination en fonction de l'âge est-elle un moyen de lutter contre les évictions précoces ?
- 4 - Comment sécuriser les parcours professionnels des seniors ?

Lire la suite sur le site [dialogue social](#).

BREVES

Le Parlement a définitivement adopté, le 23 novembre, le projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2008. Au regard de « la situation dégradée » de la branche vieillesse du régime général, le texte comporte plusieurs mesures destinées à inciter au maintien en activité des seniors. Trois mesures de la loi ont pour objet de favoriser le maintien en activité des seniors.

- Pour limiter le recours aux préretraites, le taux de la contribution patronale sur les avantages de préretraite d'entreprise sera porté de 24.15% à 50%, pour les préretraites versées à compter du 11 octobre 2007. De plus, les conditions d'assujettissement à la CSG des allocations de préretraite seront alignées, à compter de cette même date, sur celles applicables aux revenus d'activité (taux de 7.5%).
- Les indemnités versées à compter du 11 octobre 2007 dans le cadre de mise à la retraite d'office d'un salarié (que celui-ci ait ou non atteint 65 ans) seront soumises à une nouvelle contribution patronale. Son taux sera de 25% sur les indemnités versées du 11 octobre 2007 au 31 décembre 2008 et de 50% au-delà.
- Le dispositif provisoire de départ négocié avant 65 ans, qui devrait s'appliquer du 1er janvier 2010 au 1er janvier 2014 en vertu de la LFSS pour 2007, est supprimé.

Le PLFSS pour 2008 sera publié au JO mi décembre.

Pour 2008, les montants annuels des divers avantages vieillesse sont fixés comme suit :

Minima :

Retraite personnelle :

Minimum contributif : **6958.21€**

Minimum contributif majoré : **7603.41€**

Retraite de réversion (pour 60 trimestres) : **3 137.19€**

Maxima :

Retraite personnelle : **16 638.00€**

Retraite de réversion : **8984.52€**

- Circ. CNAV n°2007-76 du 7 décembre 2007.

Si 88% des DRH interrogés affirment que le bien-être des salariés est une « préoccupation majeure », **plus de la moitié (55%) reconnaissent ne pas avoir mis en place de mesures concrètes pour prévenir les situations de mal être au travail**

Source : enquête réalisée par l'Ifop auprès de 300 DRH pour Malakoff Médéric.

L'analyse des espérances de vie à 60 ans par catégories sociales (Mesrine 1999) montre un écart de 5 ans entre ouvriers et cadres. Sur des données plus récentes (2000-2002), Isabelle Robert Bobée et Olivier Cadot (2007) indiquent que « **les anciens ouvriers ont donc, à un âge donné, un risque annuel de décès supérieur à 11% à celui des anciens cadres** ». Les auteurs précisent cependant que ces différences ne sont pas uniquement liées aux conditions de travail, sans toutefois pouvoir quantifier spécifiquement ce qui serait dû à ces conditions.

Le Parlement Espagnol a approuvé définitivement et à une très large majorité, le 22 novembre dernier, **la réforme de la sécurité sociale et des retraites**. Elle prévoit notamment :

- **l'allongement de la durée de cotisation minimale pour pouvoir toucher l'intégralité de la retraite** (la période minimale de cotisation passe de 12.5 à 15 ans) ;
- **un droit à la pension de réversion pour les couples non mariés** avec effet rétroactif au 1er janvier 2007 ;
- **un durcissement d'accès à la retraite anticipée avant l'âge de 65 ans**, qui ne sera désormais ouvert qu'à partir de 61 ans et de trente années de cotisation ;
- **une amélioration des conditions de retraite pour les personnes mises en préretraite à la suite d'un plan de licenciement**, si elles bénéficient déjà de trente cinq ans de cotisation ;
- **une incitation à poursuivre sa carrière au delà de 65 ans jusqu'à 70 ans maximum**, avec augmentation de 2% du montant de la retraite par année supplémentaire travaillée.

Retraites : 20 fiches d'actualisation pour le rendez-vous de 2008

Cinquième rapport du COR

Dans le cadre de la préparation du rendez-vous de 2008 sur les retraites, le Conseil d'Orientation des retraites (COR) a adopté, le 21 novembre 2007, son cinquième rapport composé de 20 fiches d'actualisation des projections financières à long terme réalisées en 2005.

Plusieurs motifs sont à l'origine de cette mise à jour des projections : **la révision importante en juillet 2006 des perspectives démographiques et de population active de l'Insee, la dégradation sur la période récente de la situation financière des régimes de retraite, en particulier de la CNAV, le souci de donner aux acteurs du dialogue sur les retraites les données les plus à jour possible.**

Le rapport du COR « entend fournir les éléments d'appréciation et de pilotage du système de retraite en vue d'assurer le nécessaire équilibre financier des régimes sur le long terme ». Les 20 fiches qui le composent sont regroupées en quatre chapitres qui concernent : **le rendez-vous de 2008 et son contexte** (emploi, situation financière des régimes et niveau de vie des retraités et des actifs) ; **les perspectives résultant des projections à long terme (2020-2050)** ; **l'analyse des questions qui, aux termes de la loi de 2003, doivent être explicitement débattues en 2008** (conditions de l'équilibre financier, allongement de la durée d'assurance, revalorisation des pensions, minima de pension et petites retraites) ; **une série d'autres questions qui devraient être abordées en 2008** (voir plus loin, p.9).

Quelques points à retenir :

1. L'emploi, l'emploi des seniors et les départs en retraite

La France se caractérise toujours par un faible taux d'emploi des 55-64 ans : 37.8% contre 42.5% pour l'ensemble de l'UE en 2005 selon Eurostat, alors que l'objectif en 2010 est d'atteindre 50%.

Le Plan national d'action concerté pour l'emploi des seniors ne semble pas à ce jour avoir infléchi les comportements des salariés et des employeurs. Le conseil note que l'efficacité des mesures visant à prolonger l'activité des seniors passe par une plus grande publicité relative à ces mesures, tant auprès des assurés que des entreprises.

2. Les départs anticipés pour carrière longue

Avec plus de 400 000 bénéficiaires depuis le 1er janvier 2004, le dispositif de départs anticipés pour carrière longue est une mesure phare de la réforme de 2003, qui connaît un succès plus importante que prévu.

Le nombre de bénéficiaire ne faiblirait pas en 2007 et en 2008, aux alentours de 100 à 110 000 par an, dans le prolongement de la tendance observée depuis la création du dispositif. La crainte du changement des règles, voire la disparition du bénéfice de la retraite anticipée, joue sans doute dans le rythme élevé des départs.

3. La situation financière des régimes

Les comptes de la branche vieillesse, en particulier du régime général, sont plus dégradés que ce qui avait été prévu en 2005. Le déficit de la CNAV, de 1.9 milliard d'euros en 2006, devrait se creuser fortement en 2007 et en 2008 pour atteindre respectivement 4.6 et 5.7 milliards d'euros. Cette dégradation résulte notamment de la sous-estimation, pour 2006, des prestations versées qui s'explique par le succès des départs anticipés et l'importance des départs en retraite au plus vite.

4. Le niveau de vie des retraités et des actifs

Les données récentes attestent d'un niveau de vie moyen des retraités comparable à celui de actifs, avec des différences selon que l'on prend en compte ou non, au-delà des salaires et des pensions, toutes les composantes du revenu (transferts sociaux, revenus du patrimoine...) y compris les incidences de la fiscalité.

5. Les perspectives financières à long terme

Compte tenu de la révision à la hausse du besoin de financement du régime général, ces perspectives seraient plus dégradées que prévu, à l'horizon 2020, mais améliorées à l'horizon 2050 en raison des nouvelles perspectives démographiques de l'Insee. Selon le scénario de base du COR, les besoins de financement du système de retraite s'établiraient à 24.8 milliards d'€ en 2020, 47.1 en 2030, 63,4 en 2040 et 68.8 milliards en 2050.

6. Les conditions de l'équilibre financier

La réalisation de la solution envisagée en 2003, dans l'hypothèse d'une nette amélioration de l'emploi, des hausses de cotisations vieillesse compensées par des baisses des cotisations chômage apparaît « plus délicate » au Conseil. Le déficit de la CNAV se creusera bien avant l'apparition d'excédents à l'Unédic. Dans ce contexte, l'une des réponses serait d'opter pour une hausse transitoire des taux de cotisations vieillesse, sans contrepartie en terme de baisse des cotisations chômage, puis de diminuer progressivement les taux de cotisations vieillesse lorsque des baisses de cotisations chômage seront possibles.

Le COR préconise aussi une mise à plat des mesures d'exonérations de cotisation sociale et la poursuite de la réflexion sur les dispositions qui limitent l'augmentation de la durée effective de cotisation (dispositifs de départs précoces, décotes, bornes d'âge de départ en retraite...).

En tout état de cause, les différentes mesures devront être examinées à l'aune des trois objectifs suivant : la nécessité de revenir vers l'équilibre financier des régimes, l'équité et la solidarité entre les diverses catégories d'assurés et l'augmentation du taux d'emploi des jeunes et des seniors.

7. Le Fond de réserve pour les retraites

Le COR observe que le rythme d'abondement du FRR a été jusqu'à maintenant inférieur à celui qui avait été initialement envisagé et rappelle que la crédibilité du FRR sera d'autant mieux assurée que la part des ressources pérennes, actuellement limitée à la fraction de la contribution de 2% sur les revenus de placement et de patrimoine, sera plus importante. Le FRR aurait besoin d'une stratégie de financement stable, garante de meilleures performances financières, et d'avoir une plus grande visibilité des décaissements et des abondements.

8. L'épargne retraite

Le COR est favorable à une simplification des dispositifs d'épargne retraite, à une plus grande neutralité fiscale entre les produits à sortie en rente et à sortie en capital (pour inciter au développement des premiers) et à un élargissement de l'accès à l'épargne retraite aux ménages non imposables par l'instauration d'un crédit d'impôt ou d'un abondement de l'état.

9. Les questions clés du rendez-vous de 2008

Au-delà de l'équilibre financier, il sera question de l'allongement de la durée d'assurance de 40 à 41 ans entre 2009 et 2012, à raison d'un trimestre supplémentaire par année, de l'évolution du montant des pensions et de l'objectif de 85% du smic net pour les assurés ayant effectué une carrière complète rémunérée au Smic.

Pour le COR, 2008 sera aussi l'occasion d'aborder les sujets suivants : le droit à l'information sur la retraite, l'égalité entre les hommes et les femmes, les droits conjugaux et familiaux, l'égalité des droits en fonction des parcours professionnels et la question de la pénibilité au travail.