



## EDITORIAL

### Les seniors au boulot !

L'été va être studieux pour le gouvernement et le parlement

Le Président de la république, Monsieur Nicolas Sarkozy, attend de ses ministres qu'ils concrétisent les idées présentées pendant la campagne présidentielle sur la question de l'emploi des seniors.

Ainsi sont annoncées la fin des dispositifs de préretraite publics, des dispenses de recherche d'emploi et surtout la fin des régimes spéciaux. La nouvelle Ministre de l'économie, Christine Lagarde, vise quant à elle à encourager le travail tout au long de la vie pour permettre à ceux qui le veulent de travailler plus longtemps. «Pourquoi s'arrêter à 60 ans, voire 65 ans ? Il y a une réflexion à mener dans le cadre de la réforme des retraites prévue en 2008 ». Un projet sera présenté fin juillet.

La piste de la prolongation d'activité ne pourra se concrétiser sans que soient traitées dans le même temps les questions de pénibilités des travailleurs âgés. Les enquêtes présentées ces derniers mois montrent que les salariés vieillissants connaissent plus souvent que leur cadets des problèmes de santé et qu'il leur est parfois difficile voire impossible de se maintenir dans l'entreprise à leur poste de travail, malgré leur motivation. En effet, les contraintes inhérentes au poste de travail ne sont plus compatibles avec leur état de santé et leurs performances, souvent amoindries par l'avancée en âge. Leur éviction provoque un gâchis humain et social, en même temps qu'une perte d'expérience pour l'entreprise. Il est envisagé, comme le préconisent de nombreux médecins du travail et représentants de salariés, de renouveler l'expérience de la préretraite progressive et de permettre ainsi aux seniors de « tenir » plus longtemps au travail dans des conditions plus douces. La négociation collective sur la pénibilité qui a repris en juin dernier devrait tenir compte de tous ces aspects.

Sans doute aurons-nous beaucoup de chose à vous présenter à la rentrée. En attendant, nous vous souhaitons à tous et à toute de bonnes vacances.

Tiphaine Garat  
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 d'Alsace.*

## SOMMAIRE

**P.2-4 Brèves**

**P.5 Revue de presse**

**P.6-11 On a vu, on a lu...**

- ❖ 40ème session de la Commission de la population et du développement de l'ONU (New York - du 9 au 13 avril 2007) - Les changements de la structure par âge de la population.
- ❖ Le conseil d'orientation des retraites (COR) s'est penché sur les évolutions possibles du système de réversion lors de sa séance de travail du 27 juin consacrée au thème " niveau de vie, réversion et divorce".
- ❖ Le rapport 2007 de l'OCDE dresse un panorama des politiques publiques de retraites et analyse l'impact des réformes engagées depuis les années 1990.
- ❖ Quel dispositif de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ? (*DRESS, Etudes et Résultats n°492, mai 2006*).
- ❖ L'épargne entreprise est un phénomène de plus en plus « naturel » pour 82% des dirigeants et 66% des salariés (*Baromètre 2007 d'Altédia et BNP Paribas sur les tendances épargne et retraite en entreprise*).
- ❖ La population européenne vieillit. Comment cela va-t-il nous affecter ? Que faut-il faire ? (*Livre vert sur les changements démographiques*).
- ❖ Diagnostic sur l'impact de l'Accord National Interprofessionnel sur l'emploi des seniors. *Rapport coordonné par Joël Lebrét secrétaire départemental à l'Union Départementale CFDT Paris et rédigé par Claire Edey, enseignante-chercheuse en sciences de gestion, chargée de mission au sein de l'UD CFDT*.
- ❖ A la recherche de bonnes pratiques en matière d'égalité Femmes/hommes et de gestion des âges (*Séminaire européen organisé le jeudi 21 juin 2007 par le cabinet conseil Emergences en collaboration avec la CGT et l'Union confédérale des retraités CGT (UCR)*).

Directeur de la publication : Francis Meyer  
Rédacteurs : Tiphaine Garat et Francis Meyer  
Conception-réalisation : Tiphaine Garat

## BREVES

### **Le PERCO (Plan d'épargne pour la retraite collectif), créé par la loi Fillon sur les retraites d'août 2003, a le vent en poupe.**

Au 31 mars 2007, 42 420 entreprises avaient adopté ce nouveau plan d'épargne retraite.

Du 31 mars 2006 au 31 mars 2007, le nombre d'entreprises équipées et le nombre de salariés adhérents avaient donc augmenté respectivement de 59% et de 115%. L'âge moyen de l'adhérent à un PERCO est de 46 ans.

L'encours moyen d'épargne détenu par chaque bénéficiaire s'élève à .3881 euros. Utilisant les outils de l'épargne salariale, aux deux tiers investie en action et donc dans l'économie productive, le Perco est alimenté pour 76 % des versements par la participation, l'intéressement et les abondements des entreprises.

Le reste de la collecte (24%) provient des versements volontaires des salariés.

Source : Association française de la gestion financière (AFG)

[http://www.dialogue-social.fr/article.php?id\\_article=1276&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php?id_article=1276&recalcul=oui)

**Pour les pensions de réversion qui prendront effet à compter du 1er juillet 2007**, l'âge minimum d'ouverture du droit sera ramené de 52 à 51 ans.

Source : CNAV

**Les nouvelles modalités de calcul des pensions de retraite et de réversion des assurés nés avant 1948**, en vertu du principe de neutralité des effets d'un départ différé en retraite instauré par la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, sont précisés par la Cnav (**Circ. CNAV n°2007-47 du 15 juin 2007**).

Source : CNAV

[http://www.dialogue-social.fr/article.php?id\\_article=802&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php?id_article=802&recalcul=oui)

**JURISPRUDENCE** : Il résulte de la combinaison des articles L122-14-13 et L122-6 du Code du travail qu'en cas de mise à la retraite d'un salarié par l'employeur, **le préavis applicable est celui prévu en cas de licenciement (Cass. Soc., 15 mai 2007, n°05-45234)**

[http://www.dialogue-social.fr/article.php?id\\_article=1240&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php?id_article=1240&recalcul=oui)

**Fin avril 2007, 411 357 personnes sont dispensées de recherche d'emploi**. Ce nombre est en constante augmentation depuis une vingtaine d'années. Fin 2004, près de 6% des personnes âgées de 55 à 64 ans sont en dispense de recherche d'emploi.

Source : Unedic/assedic

Utilisez le **simulateur M@rel!** Ce site créé par le « GIP info retraite » (groupement d'intérêt public composé de 38 régimes de retraite obligatoires) vous permet de simuler :

- ❖ Votre âge de départ à la retraite à taux plein
- ❖ Le montant de votre pension (de base et complémentaire) à cette date selon les différentes hypothèses d'évolution de vos revenus
- ❖ Les incidences si vous partez plus tôt ou plus tard

Vous pourrez mesurer financièrement l'impact de la décote et de la surcote sur votre niveau de pension.

**Allemagne** : face au vieillissement de la population allemande et à la généralisation des bas salaires, le gouvernement Schröder avait décidé d'introduire, en 2002, une dose de financement privé dans le système public de l'assurance vieillesse via la « retraite Riester », un produit subventionné par l'Etat et partiellement défiscalisé. **Le contrat Riester permet de verser une partie de son salaire dans un fonds de pension privé**. Pour recevoir entièrement l'aide de l'Etat fédéral (114 euros par adulte et 138 euros par enfants), le cotisant doit verser au moins 3 % de son salaire annuel brut à concurrence de 1575€, puis, à partir de 2008, au moins 4% du salaire annuel brut à concurrence de 2100 euros. Ces sommes plafonds sont également les sommes maximales pouvant être défiscalisées. Après un démarrage poussif, le nombre d'inscriptions décolle. 620 000 nouveaux contrats ont été signés au premier trimestre 2007. **Au total, près de 8.5 millions d'allemand ont signés un contrat de ce type alors qu'ils n'étaient que 3 millions en 2005**, selon les données publiées par les compagnies d'assurances qui gèrent ces contrats.

Enlisée depuis plus de 2 ans, **la négociation sur la pénibilité du travail** est sortie cette semaine de l'impasse. D'entrée de jeu, le patronat a évoqué la mise en place d'un dispositif de départ anticipé pour les salariés ayant occupé longtemps des postes éprouvants. Un véritable revirement de la part du MEDEF qui refusait jusqu'ici de participer au financement de la réparation et souhaitait borner les discussions à la prévention.

Lors des discussions, les partenaires sociaux ont évoqué **trois types possibles de prise en charge de la pénibilité** :

- ❖ Un dispositif d'invalidité pour pénibilité au sein du risque "maladie, maternité, invalidité, décès", donnant droit à une pension majorée (de 15 à 20 %) ouverte dès 50 % de perte de capacité de travail ou de gain (contre 66% dans le dispositif actuel d'invalidité), à partir de 50 ans.
- ❖ Le rétablissement de la préretraite progressive, mais sous une forme améliorée qui répondraient à l'objectif spécifique de la réparation de la pénibilité.
- ❖ Un recentrage du dispositif cessation anticipée d'activité de certains travailleurs salariés (Cats) pour pénibilité, notamment en prenant en compte les pénibilités liées aux questions d'environnement et à l'usage des produits toxiques. De plus, le dispositif permettrait une cessation partielle d'activité.

C'est ce dernier dispositif, qui permettrait aux salariés de plus de 55 ans exposés à une forte pénibilité de partir à la retraite plus tôt, qui a retenu l'attention des partenaires sociaux.

Concernant la mise en œuvre du dispositif, les avis divergent entre patronat et syndicats : alors que ces derniers envisagent une prise en charge automatique des salariés répondant aux critères de la pénibilité, le Medef souhaite que **les personnes répondant aux critères pour demander un départ anticipé soient examinées individuellement par une commission médicale qui prendra la décision finale**. Le représentant des employeurs s'oppose à un système de reconnaissance automatique.

Patronat et syndicats se retrouveront **le 19 juillet** pour poursuivre les discussions. Ils espèrent aboutir à un accord avant le rendez-vous de 2008 sur les retraites.  
[http://www.dialogue-social.fr/rubrique.php?id\\_rubrique=207](http://www.dialogue-social.fr/rubrique.php?id_rubrique=207)

**La présidente de la Cnav, Danièle Karniewicz**, a jugé, en juin, qu'il faudrait « des mesures pour rééquilibrer les comptes de la branche retraite de la sécurité sociale, dont le déficit sera plus important que prévu en 2007. Celui-ci devrait en effet dépasser **4.5 milliards d'€ fin 2007**, soit au moins un milliard de plus que la prévision initiale (3.5 milliards). Cette augmentation est causée par le montant des prestations versées, plus élevé que ce qui était prévu d'environ un milliard d'euros en raison de dynamisme des départs à la retraite avant 60 ans.

« Il y a un effet comportement très fort chez les assurés : ils partent le plus vite possible ; le plus tôt possible » a expliqué Danièle Karniewicz. Selon elle, « on parle beaucoup du rendez-vous de 2008 sur les retraites et comme il n'y a pas d'éléments de compréhension suffisant de la part de l'ensemble des français, l'inquiétude est forte et les incite à partir le plus vite possible... il me paraît indispensable de rassurer ».

Pour cela, **« il faut expliquer que tout le monde aura une retraite, il faut donner des garanties sur le niveau de retraite »**. Mais « on ne peut de façon durable vivre à crédit, il faudra des mesures pour rééquilibrer les finances, les dépenses et les recettes de la Cnav, c'est malheureusement évident ».

Danièle Karniewicz a souligné que **« le principe de solidarité intergénérationnelle sur lequel repose le régime par répartition devient de moins en moins crédible pour les jeunes générations, puisqu'on leur demande de travailler plus sans pouvoir leur garantir un taux de remplacement décent lorsque eux-mêmes prendront leur retraite(...) C'est à ce prix que les salariés pourront accepter un effort supplémentaire en faveur du régime général »**.

Source : travaux de la mission d'évaluation et de contrôle de la sécurité sociale - Sénat

## REVUE DE PRESSE

**Pour** inciter les entreprises à garder leurs salariés jusqu'à l'âge de la retraite, François Fillon menace d'augmenter les cotisations retraite en cas de licenciement, souligne Delphine Girard, dans **la Tribune (7/06)**. « Les entreprises ne pourront plus à l'avenir continuer à se débarrasser des seniors comme elles le font aujourd'hui », a-t-il averti lors d'un chat sur le site Internet de Matignon. Paradoxe, en menaçant de « taxer les entreprises qui licencient les seniors », le premier ministre « renoue avec l'esprit de la contribution Delalande que le gouvernement précédent a supprimé ». Pour **Challenges (7-06)** « l'emploi des seniors reste un vœu pieux ». En témoigne le plan de restructuration annoncé le 1<sup>er</sup> juin au CE de LCL, qui prévoit 3569 suppressions de postes, dont 3017 via des préretraites maison. Tout un paradoxe du travail des plus de 50 ans est là, note l'hebdo.

**Alors** qu'il était prévu que tous les assurés pourraient demander un relevé de situation individuelle (RSI) dès juillet 2006, l'échéance a été repoussée à juillet 2007, un délai jugé indispensable par le GIP Info retraite. En réalité le 1<sup>er</sup> juillet ne sera que le point de départ des opérations techniques entre régimes (échanges de données), et les premiers relevés de situation ne seront envoyés qu'à partir d'octobre, selon **les Echos (14-6)**.

**Selon** le **Figaro (22/06)** : l'assurance sociale du Japon vient d'avouer avoir « égaré » 50 millions de dossiers de retraite lors de leur informatisation dans les années 1980. Les noms, adresses et dates de naissance qui figuraient sur ces dossiers n'ont visiblement pas survécu à la « simplification » que devait représenter la mise en place d'un numéro d'identification unique en 1997. Déjà, le principal parti d'opposition, qui a révélé le scandale, estime qu'un million de cotisants ne reçoivent pas la totalité de la mensualité qui leur est due.

**Le Monde (22/06)** nous informe que Nicolas Sarkozy a annoncé officiellement, le 20 juin dernier devant les députés UMP, souhaiter « 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 prochaine des dispositifs de recherche d'emploi qui permettent à des chômeurs de plus de 57 ans de ne pas être sanctionnés. Le coût de ces dispositifs, préretraite et DRE, est évalué par l'Elysée à 5 milliards d'Euros.

**Les Echos (5-7)** souligne que le Premier ministre devra très vite trouver des solutions à la dégradation des comptes de l'assurance-vieillesse : le déficit du régime des salariés du privé devrait atteindre 4,7 milliards d'euros cette année, contre 1,9 milliard en 2006. L'enjeu n'est plus tant d'équilibrer les comptes à l'horizon 2020 que de stopper l'hémorragie : 740.000 personnes devraient partir à la retraite cette année, alors que le gouvernement espérait 100.000 départs de moins grâce à son plan pour l'emploi des seniors. Le député (PS) Jean-Marie Le Guen n'a pas manqué, hier, d'invoquer « la déroute des réformes » de l'assurance-maladie et des retraites, en soulignant que la « dette sociale allait s'accroître d'un montant identique aux cadeaux fiscaux consentis à quelques-uns par le gouvernement ».

**Selon** une dépêche **AFP (4-7)**, le Premier ministre, François Fillon, a rappelé, lors de son discours de politique générale, qu'en 2008, l'alignement de la durée de cotisation des fonctionnaires sur celle des salariés du privé (40 ans) étant achevée, il devrait s'engager une nouvelle étape d'allongement de la durée de cotisation, de 40 à 41 ans, à raison d'un trimestre supplémentaire par an de 2009 à 2012.

## ON A VU, ON A LU...

### 40ème session de la Commission de la population et du développement de l'ONU (New York - 9 au 13 avril 2007)

#### *Les changements de la structure par âge de la population*

##### Contribution de la France – extraits

« Les hypothèses du scénario central conduisent à une remarquable stabilité du nombre des moins de 20 ans, de 15,1 millions en 2005 à 15,3 millions en 2050. Le nombre des 20-59 ans diminuerait légèrement de 33,1 millions en 2005 à 32,3 millions en 2050. **Le changement le plus marquant est la très forte augmentation attendue du nombre des personnes âgées de 60 ans ou plus : en moins de cinquante ans, la France compterait quasiment 10 millions de personnes de plus dans ce groupe d'âge. Le nombre de personnes âgées de 60 ans ou plus passerait, selon ce scénario central, de 12,6 millions en 2005 à 22,3 millions en 2050.**

L'arrivée aux âges élevés des générations nombreuses du baby-boom explique très largement la très forte progression du poids démographique de ce groupe d'âge : en 2050, les *babyboomers* les plus jeunes auront certes plus de 75 ans mais un nombre important d'entre eux seront encore en vie. L'augmentation de l'espérance de vie à 60 ans conjugue ses effets à celui de l'arrivée aux âges élevés des générations nombreuses du baby-boom et l'amplifie en termes numériques puisque, en moyenne, chaque personne restera plus longtemps dans ce groupe d'âge.

Le vieillissement de la population française s'accompagnera d'un « vieillissement du vieillissement » **puisque le poids des personnes âgées d'au moins 75 ans fera plus que doubler d'ici 2050** pour représenter cette année-là plus de 15 % de la population totale et que la part, dans le groupe d'âge des 60 ans ou plus, de ces personnes de plus de 75 ans, progressera de 35 % en 2000 à 49 % en 2050.

### Le conseil d'orientation des retraites (COR) s'est penché sur les évolutions possibles du système de réversion lors de sa séance de travail du 27 juin consacrée au thème "niveau de vie, réversion et divorce"

Le conseil d'orientation des retraites (COR) s'est penché sur les évolutions possibles du système de réversion lors de sa séance de travail du 27 juin consacrée au thème « niveau de vie, réversion et divorce ». Cette réflexion s'inscrit dans le cadre des travaux que le COR mène cette année sur l'évolution des droits conjugaux et familiaux. Le document de travail du COR affine son analyse des différentes pistes de réforme qu'il a listées lors de sa réunion du 28 février. Face aux transformations démographiques et économiques en cours, les questions se posent sur l'évolution des dispositifs de réversion, qui représentent aujourd'hui 14% du total des pensions de vieillesse - survie versées. En particulier, la forte hausse de la participation des femmes sur le marché du travail devrait conduire à une réduction des écarts de pension avec les hommes. On peut alors s'interroger sur l'avenir du système de la pension de réversion, conçu dans le cadre d'un modèle familiale traditionnel de "femme au foyer".

#### **Quelles évolutions pour la pension de réversion ?**

A la lumière de comparaisons internationales, le COR a mis en évidence certaines évolutions possibles.

- ❖ Concernant l'extension de la réversion aux couples non mariés (pacsés et concubins), le COR souligne la difficulté de reconnaissance des couples en union libre.
- ❖ Il reprend l'idée d'une extension de la règle de réversion au prorata de la durée de mariage, y compris lorsque le défunt ne s'est pas remarié. Cette conception est déjà existante dans les régimes complémentaires ARRCO et AGIRC, régimes dans lesquels, en l'absence d'un conjoint survivant, l'ex-conjoint divorcé non remarié a droit à une allocation de réversion proratisée par le ratio entre la durée du mariage dissous par le divorce et la durée d'assurance du participant.
- ❖ La plupart des membres du Conseil s'accordent sur une possible réintroduction d'un âge minimal de réversion.
- ❖ Le COR présente les conséquences d'une hausse du taux de réversion de 54 à 60 % dans le régime général, indiquant qu'elle oblige à une définition plus explicite de l'objectif visé : améliorer *en moyenne* la situation des veuves ou pallier à des situations de pauvreté au sein de la population des veuves ? Des travaux d'évaluation sont nécessaires pour chiffrer l'impact d'une modification du taux de réversion, aussi bien en termes de coût budgétaire qu'en termes de conséquences pour les personnes. La mesure de hausse du taux de réversion doit, en tout état de cause, être examinée dans le cadre plus large de l'examen d'ensemble des droits conjugaux et familiaux en matière de retraite.
- ❖ Enfin, il étudie parallèlement le dispositif de "partage des droits à la retraite" encore appelé "splitting", parfois utilisé à l'étranger, qui revient à faire masse des droits de la femme et de l'homme pendant la durée du mariage et à les partager également entre eux.

[http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id\\_article=939](http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=939)

[http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id\\_article=1304&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=1304&recalcul=oui)

### [Le rapport 2007 de l'OCDE dresse un panorama des politiques publiques de retraites et analyse l'impact des réformes engagées depuis les années 1990](#)

Dans l'avenir, les niveaux de pensions vont baisser et les populations devront épargner davantage, prédit dans son rapport 2007 l'OCDE qui dresse un panorama des politiques publiques de retraites et analyse l'impact des réformes engagées depuis les années 1990.

Actuellement, le montant brut moyen des retraites dans les 30 pays de l'OCDE atteint 59 % des revenus d'activité. Ce taux de remplacement brut moyen est de 51.2% en France.

Néanmoins, les réformes de retraites engagées depuis les années 90 auront un impact sur le niveau de pension d'une personne âgée de 20 ans et entrant sur le marché du travail en 2007 : dans 16 des 30 pays de l'OCDE, le niveau des retraites sera en moyenne réduit de 22% pour les hommes et de 25% pour les femmes, et ce jusqu'à plus de 30% au Portugal, par rapport à ce que le retraité aurait touché avant les réformes.

Le rapport pointe des problèmes et incite les pays de l'OCDE à aller plus loin dans la mise en œuvre des réformes.

L'OCDE s'inquiète des risques de pauvreté comme conséquence des réformes pour les salariés à bas revenu et préconise la généralisation de plans de retraites automatiques ou collectifs pratiqués par les pays nordiques. Le rapport met en garde contre une application trop lente des réformes dans des pays comme l'Italie ou l'Autriche. Par ailleurs, il pointe la pratique des préretraites encore en vigueur dans certains pays et le décalage entre l'âge officiel de la retraite et celui où les salariés sont écartés du marché du travail. Concernant la France les experts de l'OCDE estiment que le financement des retraites dans le futur n'est pas assuré et qu'il faudra prendre d'autres mesures « y compris épargner plus et de manière privée ».

En septembre, vous retrouverez sur le site [www.dialogue-social](http://www.dialogue-social.fr) et dans la lettre d'information le résumé du rapport de l'OCDE sur la situation en France.

Source : édition 2007 du rapport de l'OCDE sur les retraites

### Quel dispositif de cessation d'activité pour les personnes en mauvaise santé ?

Contrairement à d'autres pays de l'Union européenne, la France a jusqu'alors développé des dispositifs diversifiés de cessation anticipée d'activité, notamment en matière de préretraite ou de chômage assortis de dispense d'emploi. Cela a eu pour effet un moindre recours aux dispositifs conçus spécifiquement pour prendre en charge les salariés connaissant des problèmes de santé qu'ils soient d'origine professionnel (régime des accidents du travail et des maladies professionnelles) ou non (invalidité et indemnités journalières, maladie de longue durée). En effet, en France, le taux de remplacement offert par les pensions d'invalidité (moins de 50% en l'absence de complémentaire) et souvent inférieur au taux de remplacement de l'assurance chômage destiné au salarié en fin d'activité (de 65 à 75%). Un salarié en mauvaise santé peut alors bénéficier d'un meilleur taux de remplacement lorsqu'il cesse son activité en préretraite, ou après un licenciement économique, que s'il percevait une pension d'invalidité.

**DRESS, Etudes et Résultats n°492, mai 2006.**

[http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id\\_article=764&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=764&recalcul=oui)

### L'épargne entreprise est un phénomène de plus en plus « naturel » pour 82% des dirigeants et 66% des salariés

**Le baromètre Tendances Epargne & Retraite Entreprises, mené conjointement par Altedia et BNP Paribas Epargne & Retraite Entreprises, connaît sa 6ème édition consécutive.**

Le baromètre met en valeur certaines évolutions significatives des opinions régulièrement exprimées depuis 2002 - comme par exemple l'affirmation de l'épargne entreprise en tant que phénomène de plus en plus « naturel » pour 82% des dirigeants et 66% des salariés qui y voient trois avantages principaux : se constituer une épargne, attribuer ou recevoir une rémunération différée avec des avantages fiscaux et sociaux et épargner pour la retraite (77 et 63%).

Le développement de l'épargne salariale et de l'actionnariat est néanmoins freiné par le manque d'information des salariés et le manque de lisibilité pour les dirigeants des réglementations. Il est difficile de comprendre quel est le meilleur levier pour sa propre entreprise, d'évaluer les risques divers dans le temps et de convaincre ensuite les dirigeants d'un côté et les représentants des salariés de l'autre. Au sentiment de complexité dû à la superposition de lois, de règlements et de décrets s'ajoute l'appréhension que, très rapidement, de nouvelles dispositions ne viennent rendre caducs les outils mis en place.



## **Préparation de la retraite : les salariés comptent sur leur entreprise**

L'actionnariat salarié et plus largement l'épargne entreprise sont cités par les salariés comme des moyens de préparer leur retraite. Cette nécessité n'est donc pas absente de leurs préoccupations, même s'ils reconnaissent chroniquement (plus de 8 sur 10) ne pas avoir jusqu'ici essayé de calculer le montant qui leur reviendrait au moment de quitter la vie active et n'avoir fait aucun effort d'épargne spécifique.

50% des salariés traduisent une préférence pour les dispositifs d'épargne retraite collectifs (versus 36% pour les dispositifs facultatifs individuels). 74% des dirigeants abondent dans leur sens : 21 % d'entre eux (contre 8% en 2004) déclarent d'ailleurs avoir fait des propositions de dispositifs d'épargne retraite à leurs salariés, pour la plupart suivies d'effets.

## **Compte Epargne Temps : des passerelles très largement souhaitées par les salariés**

Assoupli dans le cadre de la loi du 22 mars 2005 portant réforme du temps de travail dans l'entreprise, le Compte Epargne Temps (CET) doit beaucoup à la mise en place des 35 heures. 22% des dirigeants interrogés dans le cadre du baromètre l'ont mis en place et 21% de ceux qui n'ont pas encore franchi le pas y songent sérieusement. Dès lors qu'il est installé, son usage auprès des salariés se révèle un vrai succès (90% d'utilisateurs), au grand dam de l'entreprise qui voit son passif social croître dangereusement. Les passerelles instaurées entre le CET et les dispositifs d'épargne retraite collectifs représentent une solution « gagnant-gagnant » tant pour l'entreprise que pour ses salariés : 53% des salariés se disent intéressés par la monétisation des jours accumulés dans le CET et leur conversion vers le PEE, le PERCO ou le PERE.

Source : Baromètre 2007 d'Altédia et BNP Paribas sur les tendances épargne et retraite en entreprise.  
[http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id\\_article=1299&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php3?id_article=1299&recalcul=oui)

## **La population européenne vieillit. Comment cela va-t-il nous affecter ?** **Que faut-il faire ? (Livre vert sur les changements démographiques de la Commission)**

En juin 2007, un groupe d'expert s'est réuni pour la première fois à Bruxelles pour étudier les questions démographiques. Le groupe, mis en place par la commission à la demande des Etats membres en réponse au Livre vert de 2005 sur la démographie, aidera la commission à élaborer des politiques adaptées à la nouvelle réalité du vieillissement de la population et de l'amenuisement de la main d'œuvre d'Europe. Le groupe servira également de plateforme aux Etats-membres pour échanger leurs expériences et leurs bonnes pratiques dans des domaines tels que le vieillissement actif, la politique familiale, les soins aux personnes âgées dépendantes et les migrations. Composé de représentants de tous les Etats membres et d'un petit nombre d'experts indépendants, le groupe sera présidé par Mme Eleonora Hostasch, ancienne ministre autrichienne du travail et des affaires sociales.

Que prévoit le livre vert de 2005 sur la démographie ?

Les chiffres tirés du Livre vert sur les changements démographiques, lancé par la Commission, révèlent que d'ici 2030, il manquera à l'Union 20,8 millions (6,8%) de personnes en âge de travailler. En 2030, en gros deux personnes actives (15 à 65) devront s'occuper d'une personne inactive (65+). Pour compenser la perte de population en âge de travailler, il nous faudra réaliser un taux d'emploi de plus de 70%. Les gens vivent plus longtemps et les personnes âgées sont en meilleure santé. D'ici 2030, le nombre de

« travailleurs âgés » (d'un âge compris entre 55 et 64 ans) aura atteint 24 millions puisque la génération issue du baby-boom formera une cohorte de citoyens âgés et que l'UE comptera 34,7 millions de citoyens âgés de plus de 80 ans (contre 18,8 millions aujourd'hui). Et l'Europe comptera 18 millions d'enfants et de jeunes de moins qu'aujourd'hui.

Ces changements démographiques ont des implications majeures sur notre prospérité, sur les conditions de vie et sur les relations entre les générations.

[http://www.dialogue-social.fr/article.php?id\\_article=1302&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php?id_article=1302&recalcul=oui)

[http://www.dialogue-social.fr/article.php?id\\_article=1301](http://www.dialogue-social.fr/article.php?id_article=1301)

### Diagnostic sur l'impact de l'Accord National Interprofessionnel sur l'emploi des seniors.

*Rapport coordonné par Joël Lebret secrétaire départemental à l'Union Départementale CFDT Paris et rédigé par Claire Edey, enseignante-chercheuse en sciences de gestion, chargée de mission au sein de l'UD CFDT*

Le taux d'emploi des plus de 50 ans en France figure parmi les plus bas d'Europe (37,8% contre une moyenne de 42,5% dans l'Union Européenne pour les 55-64 ans selon Eurostat, 37,8% contre 40,7% selon l'INSEE). Or, la stratégie de Lisbonne fixe un objectif de 50% des seniors en emploi en 2010 qui peut sembler difficile à atteindre en France au regard de la situation actuelle.

La situation en Ile de France est moins critique que la situation nationale au regard de l'objectif de la Lisbonne puisque les actifs de plus de 50 ans sont employés pour 47% d'entre eux.

Les lois Fillon sur les retraites ont été suivies par un accord national interprofessionnel (ANI) négocié en 2005 et signé en 2005 par les partenaires sociaux. Suite à cet accord, un plan national d'actions concerté visant à accélérer les changements de mentalités et à organiser le suivi de la situation de l'emploi des seniors a été lancé. L'ANI prévoyait aussi des négociations au niveau des branches dans les six mois consécutifs à sa signature : il semble que les partenaires sociaux ne se sont pas emparés de ce sujet.

Dans le cadre de sa contribution au diagnostic sur le retour à l'emploi des cadres seniors, l'UD CFDT a cherché à connaître l'impact de l'ANI sur le dialogue social au niveau des branches et des entreprises. Les accords sont peu nombreux. Néanmoins, nous avons établi un état des lieux de la négociation touchant à l'emploi des seniors.

Les mesures prises en matière d'emploi des seniors ont changé au cours des trente dernières années. Aux mesures visant à encourager les retraits anticipés des plus âgés du marché du travail dans les années 70 se substituent aujourd'hui des actions ayant pour but le maintien ou le retour à l'emploi. L'ANI signé en 2006 comporte notamment des mesures pour l'aménagement des carrières et la lutte contre les préjugés sur les seniors. Les accords touchant aux seniors, en particulier ceux portant sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), reprennent des mesures telles que l'entretien de seconde partie de carrière ou le tutorat ; la mise en place d'outil de prospective (observatoire des métiers) est aussi une démarche allant dans le sens de l'anticipation. En revanche, des mesures médiatiques telles que la création d'un CDD senior n'ont pas eu pour l'instant l'effet escompté.

Au regard de ces développements sur les négociations consécutives à l'ANI, il nous apparaît que le niveau pertinent de négociation n'est peut-être pas celui des branches ni même des entreprises. Le dialogue social territorial semble porteur d'un potentiel intéressant pour dynamiser le marché du travail au niveau des bassins d'emploi et échanger sur les bonnes pratiques en matière d'embauche des salariés âgés.

### A la recherche de bonnes pratiques en matière d'égalité Femmes/hommes et de gestion des âges

(Séminaire européen organisé le jeudi 21 juin 2007 par le cabinet conseil Emergences en collaboration avec la CGT et l'Union confédérale des retraités CGT (UCR)).

A l'occasion de la publication de trois études qui s'intéressent aux problématiques de genre et d'âge dans trois pays (France, Malte et Portugal), un séminaire européen a été organisé le jeudi 21 juin 2007 par Emergences ([www.emergences.fr](http://www.emergences.fr)) en collaboration avec la CGT et l'Union confédérale des retraités CGT (UCR).

Cette initiative a été l'occasion de débattre et d'échanger sur les questions d'âge et de genre. Elle s'est adressée à des syndicalistes, des salarié(e)s, des organisations et des chercheur(e)s sensibles à ces thèmes.

Le projet Saturne ([www.agetravail.fr](http://www.agetravail.fr)), développé par le cabinet Emergences dans le cadre de l'initiative communautaire Equal, a pour objectif de sensibiliser les membres des organisations syndicales et des institutions représentatives du personnel à une meilleure prise en compte de l'âge dans leurs actions, notamment en matière d'amélioration des conditions de travail et de prévention de la pénibilité.

L'initiative AGEnder donne une dimension européenne au projet Saturne et associe deux autres porteurs de projets Equal consacrés à l'égalité entre les femmes et les hommes : la Confédération générale des travailleurs portugais (la CGTP) et l'Association publique maltaise chargée de la promotion de l'égalité (la NCPE).

Vous pouvez consulter les trois études dans leur intégralité au format pdf sur le site [www.dialogue-social.fr](http://www.dialogue-social.fr).  
[http://www.dialogue-social.fr/article.php?id\\_article=1277&recalcul=oui](http://www.dialogue-social.fr/article.php?id_article=1277&recalcul=oui)