



Les pensions du personnel infirmier

Dans le monde, neuf travailleurs sur dix ne sont pas couverts par un plan de pension qui leur garantisse un revenu au moment de leur départ à la retraite.¹ De nombreuses infirmières sont dans ce cas. Pourtant, l'Organisation des Nations Unies et l'Organisation internationale du travail définissent toutes deux la protection de la sécurité sociale comme un droit humain fondamental et universel.²

Les plans de retraite ont pour but de fournir des revenus suffisants, abordables et durables au moment du départ à la retraite, et de prévenir la pauvreté chez les personnes âgées. Pour atteindre ces objectifs, les systèmes de pension doivent être abordables, aussi bien pour les particuliers que pour la société, sains du point de vue financier, et durables sur le long terme. Or la situation est complexe, car les pensions représentent un revenu indispensable dans un contexte où les conditions économiques, sociales, démographiques et du marché du travail évoluent constamment.

“Les plans de retraite ont pour but de fournir des revenus suffisants, abordables et durables au moment du départ à la retraite, et de prévenir la pauvreté chez les personnes âgées.”

Définition des pensions

Une pension est une somme d'argent qu'un travailleur reçoit lorsqu'il atteint une certaine limite d'âge ou lorsqu'il part à la retraite. Les pensions peuvent provenir de différentes sources:

- **Les plans de retraite du gouvernement/de l'Etat** – De nombreux pays offrent une pension à leurs citoyens au moment où ces derniers prennent leur retraite. Dans certains systèmes, ce sont les travailleurs qui approvisionnent ce fonds pendant leurs années de vie active, au moyen d'impôts ou de contributions directes.
- **Les plans de retraite de l'employeur** – Il s'agit de plans offerts aux employés par leurs employeurs. Certains de ces plans sont financés essentiellement par l'employeur, d'autres imposent l'obligation ou offrent la possibilité aux employés de contribuer au plan en versant un pourcentage de leur salaire.
- **Les plans de retraite personnels** – Il existe également la possibilité d'économiser pour sa retraite sans recourir à l'aide de son employeur ni de l'Etat, sous forme d'épargne à la banque, d'investissements personnels et de plans d'épargne, comme le compte retraite individuel.

Il existe des divergences dans la façon dont ces plans de retraite sont créés, financés, versés, et dans le type de prestations qu'ils proposent.

Dans la plupart des pays industrialisés, les infirmières sont couvertes d'une part par des plans de retraites publics mis en place conformément à la loi, et elles ont accès d'autre part à des plans de retraite professionnels cofinancés par leur employeurs. Ce système ne garantit cependant pas forcément un revenu suffisant au moment du départ à la retraite. D'autres infirmières, et elles sont nombreuses, en particulier dans les pays en développement, ne touchent aucune pension. L'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) relève que ses Etats membres "regroupent plus de 90% des actifs des pensions privées du monde, dont près de la moitié aux Etats-Unis".³ La réforme du système de pensions doit continuer d'être axée sur la création et le financement d'un plan de retraite suffisant, abordable et durable.

Le vieillissement de la main d'œuvre

Dans de nombreux pays industrialisés, la main d'œuvre infirmière vieillit. Au cours des 10 ou 15 prochaines années, ces pays connaîtront un exode des infirmières de la vie active; ces dernières prendront leur retraite alors que parallèlement, la demande de personnel infirmier et de soins de santé augmentera, en raison notamment de la croissance de la population âgée.⁴ Les personnes âgées de plus de 60 ans représentent actuellement environ 10% de la population mondiale, mais ce taux devrait se situer à plus de 20% d'ici 2050.

(Pour toute information complémentaire, veuillez consulter la Fiche d'information du CII "La profession infirmière confrontée au problème du vieillissement": www.icn.ch/matters_ageing_Workforcef.htm.)

Pensions des infirmières – Problèmes et défis

Les plans de pensions ne garantissent pas toujours un revenu suffisant après le départ à la retraite, et ce, en raison de plusieurs facteurs, notamment:

- Des périodes de formation prolongées, un taux de chômage élevé chez les jeunes, le chômage à long terme, la retraite anticipée, de longues périodes passées en dehors de la vie active pour élever des enfants ou s'occuper de proches handicapés ou âgés, et une

La Convention concernant la sécurité sociale (norme minimum) de 1952 de l'Organisation internationale du travail établit les normes minimales reconnues dans le monde entier pour toutes les branches de la sécurité sociale, y compris les prestations liées à la vieillesse.

Les objectifs minimum de la Convention concernent ...le pourcentage de la population protégée par les systèmes de sécurité sociale, le niveau de prestations minimales à garantir aux personnes couvertes, ainsi que les critères permettant d'y avoir accès et la durée couverte par le droit à la prestation.

Les principes ancrés dans la Convention No. 102 sont:

- *La garantie des prestations décrites;*
- *La participation des employeurs et des travailleurs à la gestion des plans;*
- *La responsabilité générale de l'Etat pour la mise à disposition des prestations dues et la bonne gestion des institutions; et*
- *Le financement collectif des prestations sous forme de cotisations à l'assurance ou de taxation."*

(Source: OCDE à l'adresse www.ilo.org/public/english/protection/secsoc/areas/legal/conv102.htm)

proportion croissante de contrats de travail 'atypiques' pour des salaires relativement bas, tous ces motifs font que de plus en plus de personnes se voient privées d'accès aux prestations complètes du système de pensions public, et ne remplissent pas les critères d'accès aux pensions privées.

- 40% des infirmières travaillant actuellement dans les pays industrialisés pourront partir à la retraite au cours des 10 ans à venir.⁵ Dans la plupart des pays, l'âge moyen de la main-d'œuvre infirmière est supérieur à celui de la population active en général; il en résulte que le vieillissement se fera ressentir plus tôt dans cette catégorie professionnelle.
- Les problèmes sont exacerbés par la mobilité internationale des infirmières, en particulier entre les pays à faible revenu et les pays à revenu élevé n'ayant conclu aucun accord bilatéral sur les pensions, ou dans lesquels les droits dus peuvent être gelés ou non transférables.
- Rares sont les économies en développement équipées de systèmes de pension suffisants pour faire vivre les infirmières à la retraite, bien que les 'économies émergentes' disposent de plans de retraite publics de type 'premier pilier' et que certaines aient déjà mis au point des plans de pension privés de type 'deuxième pilier' ou sont en passe de le faire.
- La profession infirmière est constituée d'une main d'œuvre essentiellement féminine, qui partage une foule de problèmes sexospécifiques. Au Royaume-Uni, alors que les hommes âgés disposent de revenus provenant d'une pension privée, les deux-tiers des femmes âgées dépendent d'une pension publique. En 2005, 70% des femmes ayant atteint l'âge de la retraite publique n'avaient droit qu'à une part du montant total de la pension publique de base, contre 15% pour les hommes. Aux Etats-Unis, les femmes âgées ont deux fois plus de chances d'être pauvres que les hommes âgés. Seuls 6 des 31 pays ayant répondu au sondage du CII sur les pensions ont indiqué qu'il n'existait aucune différence sexospécifique dans leur système de pensions.⁶

L Le CII intervient en faveur des pensions

En 2008, le CII a commandé une monographie afin de mettre en exergue les problèmes entourant les plans de retraite actuels et d'attirer l'attention sur les préoccupations spécifiques aux infirmières au sujet de l'accès aux pensions. Dans ce cadre, un questionnaire a été envoyé afin de combler le manque d'information concernant la couverture des infirmières en matière de pensions. Le CII a reçu 42 réponses provenant de 31 pays.⁷ Voici quelques-unes des conclusions de cette enquête:

“Les pensions ne garantissent pas toujours un revenu suffisant au moment du départ à la retraite.”

- La plupart des employeurs et des employés des pays industrialisés contribuent à des plans de retraite privés. Les réponses reflètent la diversité aussi bien dans le niveau des contributions que dans la part des contributions versées respectivement par les employeurs et par les employés.
- La méthode de calcul des prestations varie d'un pays à l'autre et a changé au cours des dernières décennies, dans le sillage de la réforme des pensions. Ces changements

avaient pour but de limiter les coûts et de garantir la pérennité des plans publics ; or ils ont donné lieu à une réduction généralisée des prestations de retraite. (L'étude entreprise par l'OCDE reflète une nette tendance à la réduction des perspectives de pension pour les travailleurs d'aujourd'hui, avec une chute moyenne dans 16 des 30 Etats membres de 22% pour les hommes et de 25% pour les femmes).⁸

- Parmi ceux qui ont répondu au questionnaire, plusieurs ont signalé que l'âge moyen du départ à la retraite était nettement en-deçà de l'âge légal (voir Tableau 1).
- Quant à savoir si les revenus tirés des pensions sont suffisants, les réponses reflètent de graves lacunes dans les pensions versées à des segments importants de la main d'œuvre infirmière dans plusieurs pays.

Perspectives d'avenir

Tableau 1: Infirmières en activité: âge moyen par rapport à l'âge de la retraite, 2007

	Av. Age of Employed Nurse	Retirement Age in	
		by law	practice
Canada	44.7	65	62
Denmark	43.8	65	61
Iceland	44	70	64.2
Ireland	41.4	65	60
New Zealand	44	n/a	60
United Kingdom	42	65	50-60
USA*	45.4	65	55
Hong Kong	38	60	55-60
Indonesia	38	56	56
Malaysia	23	56	55
Mongolia	35	50-60	50-70
Singapore	35	62	62
Thailand	38	60	60

Source: ICN Workforce Profile 2007 and ICN Workforce Profile Asia 2007.

Le rapport établit les recommandations suivantes:

- Améliorer les conditions de travail et les politiques relatives aux ressources humaines pour permettre aux infirmières de travailler plus longtemps dans leurs professions, en leur proposant notamment des programmes de départ progressif à la retraite – qui permettent aux infirmières plus âgées de travailler selon des horaires restreints tout en recevant une partie de leur pension.
- Adapter les plans de retraite afin de mieux tenir compte du type d'emploi des infirmières, afin qu'elles puissent se constituer un droit à des prestations suffisantes, notamment grâce à la portabilité des plans de retraite lorsqu'elles changent d'emploi ou de statut ou lorsqu'elles se déplacent à l'intérieur de leur secteur, dans d'autres secteurs ou dans d'autres pays.

- S'atteler au problème de l'égalité des genres, qui désavantage les femmes dont le plan de retraite est proportionnel à leur salaire, par exemple en cas de suspension de carrière, d'emploi à temps partiel, d'inégalité de salaires et de différence dans les promotions, d'âge légal du départ à la retraite, et d'espérance de vie liée au genre.

“40% des infirmières travaillant dans les pays industrialisés pourront partir à leur retraite dans les dix ans à venir.”

- Veiller à ce que les plans de retraite publics liés au salaire offrent un niveau de vie décent. A l'heure actuelle, les plans de retraite publics offrent de meilleures garanties de droit à une pension aux personnes telles les infirmières ayant suspendu leur carrière, ayant eu une carrière 'atypique' ou ayant changé de secteur.
- Permettre aux infirmières d'avoir accès à des plans de retraite privés pour compléter les pensions publiques, tout en établissant un cadre de supervision et de réglementation garantissant la sécurité et l'équité de tels plans.
- Promouvoir une meilleure information, formation et communication entre les associations d'infirmières afin qu'elles aient une meilleure compréhension des questions complexes concernant les pensions.
- Militer en faveur d'une seule 'voix' pour diffuser les informations relatives à la politique en matière de pension, notamment en renforçant le rôle des associations d'infirmières et leur participation, en compagnie des syndicats, au dialogue social, en vue de construire un consensus politique sur les voies à emprunter en vue de réformer les systèmes de pensions.

Pour toute information complémentaire: ichrn@secretariat.org

Le Conseil international des infirmières est une fédération de 132 associations nationales d'infirmières qui représentent des millions d'infirmières dans le monde entier. Géré par des infirmières pour des infirmières, il est le porte-parole international de la profession infirmière et il s'est fixé pour mission de garantir des soins de qualité pour tous et l'adoption de politiques de santé judicieuses au niveau mondial.

Le Centre international des ressources humaines pour les soins infirmiers a été fondé en 2006 par le Conseil international des infirmières et sa Fondation Internationale Florence Nightingale. Le Centre a pour vocation de renforcer la main-d'œuvre infirmière dans le monde entier grâce au développement, au suivi et à la diffusion d'une information complète et d'outils concernant les politiques, la gestion, la recherche et la pratique en matière de ressources humaines pour les soins infirmiers.

Références

-
- ¹ Organisation internationale du travail (2002). Faire face aux défis du vieillissement: des solutions modernes pour les problèmes des anciens, Deuxième Assemblée mondiale sur le vieillissement, Madrid, 8-12 avril 2002.
<http://ilo.law.cornell.edu/public/english/bureau/inf/pkits/2002/ageing.htm>. Consulté en mars 2009
- ² Organisation internationale du travail (2003). Facts on Social Security in Africa.
www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_067553.pdf. Consulté en mars 2009.
- ³ Organisation de coopération et de développement économiques (2008). Perspectives de l'OCDE sur les pensions privées 2008. www.oecd.org/daf/pensions/outlook. Consulté en mars 2009.
- ⁴ Conseil international des infirmières (2008). La profession infirmière confrontée au problème du vieillissement, *Fiche d'information, Importance des soins infirmiers*.
www.icn.ch/matters_ageing_Workforcef.htm. Consulté en décembre 2008.
- ⁵ Sarfati H (non publié 2008). Nursing Personnel Pensions Monograph
- ⁶ Sarfati H (non publié 2008). Ibid.
- ⁷ Afrique du Sud, Allemagne, Botswana, Bulgarie, Canada, Corée, Danemark, Etats-Unis, Finlande, France, Irlande, Italie, Japon, Lettonie, Lituanie, Malaisie, Malte, Maurice, Norvège, Pays-Bas, Pologne, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Russie, Singapour, Slovaquie, Slovénie, Suède, Suisse.
- ⁸ Sarfati H (non publié 2008). Ibid.

ICN/MK/AC/Avril 2009

Tous droits réservés, y compris la traduction en d'autres langues. Il est interdit de photocopier ou de photocopier cette publication, de l'enregistrer ou de la transmettre sur quelque support que ce soit, sans la permission écrite du Conseil international des infirmières. Cependant de courts extraits (en dessous de 300 mots) peuvent être reproduits sans autorisation à condition que la source soit indiquée.