



Déclaration de la CES sur « EY2012 : Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations »

Adoptée lors du comité exécutif du 7-8 décembre 2011

Le 6 décembre 2010, le Conseil EPSCO a adopté la proposition de déclarer l'année 2012 "Année européenne du vieillissement actif et de la solidarité entre les générations". La CES et ses organisations s'inscrivent dans cette initiative et entendent y prendre pleinement leur place – comme elle faisait en 2010 pour l'année européenne de combattre la pauvreté et l'exclusion...

La réconciliation des besoins différents des plus jeunes et plus âgés, ainsi que l'alignement de ceux-ci avec ceux de la société en général, est un énorme défi pour les responsables politiques et le mouvement syndical en particulier.

Le vieillissement actif et la solidarité entre les générations : pour la CES des concepts aux dimensions multiples et qui se conjuguent

Trop souvent ces termes sont perçus ou présentés de façon réductrice.

Lorsque l'on évoque le « vieillissement actif », on pense surtout à la place et au rôle des personnes âgées dans la société, voire à leurs conditions de vie et à la manière de « bien vieillir » ou encore à leur maintien sur le « marché du travail »

Ainsi lorsque l'on évoque la notion de « solidarité entre les générations », l'on songe souvent et d'abord aux transferts sociaux entre les générations et notamment, dans le cadre du financement des retraites par répartition – pension de « la Sécurité Sociale » - au financement des pensions des retraité(e)s par les actifs(ves) et notamment les jeunes...

Certes ces approches sont importantes, mais pour la CES elles ne sauraient à elles seules résumer la complexité de l'approche.

Une priorité : agir en amont sur l'emploi des plus âgé(e)s comme des plus jeunes

Permettre aux travailleurs à la fois

- de rester dans un emploi de qualité jusqu'à l'âge « légal » d'ouverture du droit à la retraite (lequel doit tenir compte de la pénibilité et de la durée de vie au travail)
- et de vieillir dans de bonnes conditions

exige, d'abord, d'agir en amont, c'est-à-dire, en premier lieu sur les politiques de l'emploi mises en œuvre au sein des Etats membres et des entreprises.

Il ne suffit pas de « décréter » qu'il faut travailler plus longtemps pour que cela devienne réalité. Encore faut-il que d'une part que le travail existe et, d'autre part, que les employeurs aient le souci, la volonté soit de garder leurs salarié(e)s plus âgé(e)s, soit d'en embaucher.

- La CES répète sa conviction que : Une réponse appropriée ne peut pas se réduire à la simple proposition d'augmenter l'âge légal de la retraite. La CES rejette fermement toute recommandation dont l'objectif est d'introduire un mécanisme automatique pour augmenter l'âge légal de la retraite ou toute autre solution uniforme qui s'appliquerait à tous les États membres (voir la résolution d'octobre 2010).
- Quelle est la situation aujourd'hui ?
- .Il y a partout une dégradation générale de l'emploi, provoquée par la crise et les conséquences des plans d'austérité budgétaire mis en place, , par une précarité accrue de l'emploi, une diminution des prestations sociales, entraînant un ralentissement de la demande et de la consommation intérieure aussi par des délocalisations d'emplois, au nom d'une recherche plus importante de profits des entreprises, en profitant et en encourageant ainsi le dumping social et/ou fiscal entre les différents pays.

Cette dégradation de l'emploi, l'augmentation de leur précarité et la croissance des inégalités affectent non seulement les travailleurs (euses) les plus âgé(e)s – même s'ils (elles) sont les premier(e)s visé(e)s - mais également les jeunes.

Ainsi, comme le rappellent les statistiques d'Eurostat (communiqué de presse Eurostat 96/2011) :

- si plus de la moitié de la population entre 55 et 64 ans n'est plus active sur la marché du travail (exactement : 46,3% sont encore en activité)
- seuls 35% de la population entre 15 et 24 ans sont actifs sur le marché du travail. Et lorsqu'ils (elles) ont un emploi, ce sont surtout des emplois précaires quand ce ne sont pas des...stages, peu ou pas rémunérés.

Dans le même temps la volonté des employeurs de garder les salarié(e)s plus âgé(e)s, y compris en prenant les moyens nécessaires à ce maintien et/ou à les embaucher est très limitée.

Une étude menée par l'Université d'Utrecht aux Pays Bas se révèle particulièrement instructive. Ainsi il ressort que

- seulement 20 à 40% des employeurs sont prêts à encourager leurs salarié(e)s à travailler jusqu'à l'âge légal de la retraite ;
- moins de 20% d'entre eux sont prêts à recruter des travailleurs(euses) plus âgé(e)s ;
- seulement 30% d'entre eux seraient prêts à introduire des horaires flexibles de travail pour les plus âgé(e)s ;
- seuls 25% seraient prêts à adopter des mesures ergonomiques en leur faveur ;
- 20% seraient prêts à mettre en place des formations adaptées ou à développer des mesures de retraites partielles et/ou des horaires de travail réduits avant la retraite ;
- et ils sont encore moins nombreux à vouloir envisager des mesures de préretraites (15%) ou des congés exceptionnels (12%) ou de réduire à la fois le temps de travail et le salaire (7%).

Les conditions du vieillissement actif : qualité du travail, qualité de la vie

Le maintien des salarié(e)s âgé(e)s dans l'entreprise, mais aussi du « vieillissement actif » sont aussi fonction, en amont

- du développement et de la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie, ce qui permet aux salarié(e)s de s'adapter aux nouveaux métiers, aux nouvelles technologies voire de pouvoir changer d'emploi ;
- de l'amélioration des conditions de travail et de l'hygiène et de la sécurité sur le lieu de travail ;
- de la prise en compte de la pénibilité et/ou de la durée de la vie de travail avec la possibilité de départs anticipés (préretraites et/ou prépensions)...

Vivre un « vieillissement actif », c'est donc, bien sûr, agir en amont sur les conditions de vie. Mais c'est aussi se mobiliser et agir en permanence pour des conditions de travail et des salaires décents

Le vieillissement actif, c'est aussi garantir aux retraités et notamment aux femmes –qui comme au cours de leur vie salariale ont des revenus inférieurs en moyenne de 15 à 20% inférieurs à ceux des hommes et constituent la plus grande proportion de « retraité(e)s pauvres » - une pension décente, c'est-à-dire qui leur permette, notamment, de vivre dignement, d'avoir accès aux biens et aux services – y compris de santé - et de prendre toute leur place dans la société et non de vivre en « assisté(e)s ». Et donc également se battre

Pour développer la solidarité entre les générations : agir également avec et en faveur des jeunes

Bâtir une société solidaire, c'est construire une société où tou(te)s ont leur place, au sein de laquelle nul(le) ne se sente exclu(e), quelle que soit sa situation : par exemple, personnes âgé(e)s, handicapé(e)s, appartenant à une minorité ethnique ou...jeunes !

La CES et ses organisations n'ont pas attendu le lancement de l'année 2012 pour unir leurs efforts pour se préoccuper de la situation de jeunes souhaitant entrer sur le marché du travail et pour alerter tant les responsables politiques que patronaux.

C'est ainsi par exemple que déjà en 1999, la FERPA avait développé un projet intitulé : « Solidarités entre les personnes âgées et les jeunes », dans lequel elle se préoccupait tant de l'exclusion précoce des plus âgé(e)s du marché du travail que de l'insécurisation des jeunes sur ce même marché du travail.

De même, en avril 2007, la CES a organisé pour ses membres, deux séminaires décentralisés à Varsovie et à Paris, avec le soutien de la Commission européenne sur le thème « démographie et marché du travail : un défi pour les syndicats ». L'objectif de ces séminaires était de créer les conditions pour que les jeunes et les moins jeunes puissent trouver leur place et ainsi contribuer au développement économique et social de nos sociétés ainsi qu'à leur propre insertion et bien-être social. Ceci dans une perspective de solidarité intergénérationnelle.

La solidarité intergénérationnelle doit servir de base au développement de chaque action. À cet égard, le mouvement syndical a toujours représenté l'arène « idéale » pour poursuivre les objectifs de solidarité par et entre les différentes générations.

C'est dans cet esprit également de lutte contre toutes formes de discrimination, notamment celles liées aux âges, que dans le cadre du dialogue social, les partenaires sociaux ont conclu le 25 mars 2010 un accord cadre européen « Pour un marché du travail inclusif ».

Si des progrès ont été réalisés, grâce en particulier à la mobilisation en ce domaine, des organisations de travailleuses et de travailleurs affiliées à la CES, force est de constater qu'il reste encore beaucoup à faire, notamment pour permettre aux travailleuses et travailleurs plus jeunes d'entrer sur la marché du travail comme pour plus âgé(e)s, qui le souhaitent, d'y rester.

Agir avec et en faveur des jeunes, c'est aujourd'hui, par exemple :

- lutter contre la précarité de leur emploi ;
- d'éviter les sorties précoces des systèmes de formation sans qualifications ;
- leur permettre d'occuper des emplois qui soient en adéquation avec la formation reçue, ce qui implique que celle-ci prenne en compte, y compris à moyen terme, les besoins du marché du travail...
- mais c'est aussi continuer de se battre pour défendre des systèmes de retraite Sécurité Sociale de qualité, fondés sur un financement solidaire et pérenne, de manière à garantir des pensions de qualité pour les générations à venir.

L'engagement de la CES et de ses organisations pendant cette année 2012 et...au-delà

Certes la mobilisation de la CES ne s'arrêtera pas avec la fin de l'année 2012, comme elle n'a pas commencé avec...

Mais, indépendamment des initiatives nationales qui pourront être prises et mises en œuvre au cours de cette année, la CES a ainsi déjà pris une initiative spécifique.

En effet, elle a déposé , un projet intitulé « *Année 2012 : Pour améliorer la solidarité entre les générations et pour le vieillissement actif vaincre les obstacles pour le maintien dans l'emploi des personnes plus âgées et pour faciliter son accès aux plus jeunes* »

Au travers de ce projet, la CES en coopération avec la FERPA et son Comité jeune entend profiter de la dynamique offerte par l'institution de cette année 2012, consacrée au vieillissement actif et à la solidarité entre les générations, pour lancer de manière concertée une nouvelle mobilisation sur ce thème.

Au cours de ce projet , outre le partage et l'échange sur les bonnes pratiques mises en œuvre dans les différents Etats membres pour améliorer l'accès et/ou le maintien dans l'emploi, de toutes et tous, sans discrimination, sera présenté, discuté et publié **un plan syndical d'action** à destination des organisations et des militant(e)s d'entreprises.

Il s'articulera autour de trois priorités, adoptées par la Comité Exécutif et les concrétisera.

Ces priorités sont de trois ordres :

- **l'emploi des jeunes**, en agissant, notamment, sur la qualité des formations et des emplois proposés
- **le vieillissement actif** en se mobilisant en amont sur les conditions de travail, et la santé et la sécurité au travail, tout en permettant aux salarié(e)s qui ont eu des carrières longues ou des métiers pénibles de pouvoir partir en retraite plus tôt
- **la qualité des pensions**, garanties par les systèmes de Sécurité Sociale et par un financement pérenne, fondé sur la solidarité intra et inter générationnelle et dont les montants permettent à tous les retraités et notamment aux femmes de vivre dignement sans se trouver dans des conditions d'assisté(e)s.

L'ambition de la CES et de ses organisations

Dans ces périodes de crise, et profitant des synergies qui naîtront au cours de cette année 2012, la CES et ses organisations se mobiliseront afin de réaliser la synthèse entre le vieillissement actif et la solidarité entre les générations, à travers la participation au marché du travail. Elles entendent profiter de « *l'année européenne 2012 pour un vieillissement actif et pour la solidarité entre les générations* » pour promouvoir aussi bien pour les plus jeunes que pour les plus âgé(e)s une égalité des chances en matière de participation et de maintien sur le marché de l'emploi, par une sensibilisation et une mobilisation des acteurs de terrain que sont les partenaires sociaux et en portant une attention particulière aux femmes quel que soit leur âge. Autrement dit, réfléchir à la manière et aux moyens à mettre en œuvre dans chaque pays, pour réaliser cet objectif, en insistant sur le volet emploi et sur le volet formation, qu'elle soit initiale ou qu'elle se déroule sur la vie. Car les deux sont des facteurs essentiels pour intégrer le marché du travail, mais aussi pour y rester, notamment en pouvant faire face à ses évolutions.