

**« RELEVER LE DÉFI DU CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE
- LE POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS »**

**Déclaration syndicale
pour la Conférence des ministres du Travail et de l'Emploi du G8**

Londres, 10-11 mars 2005

RÉSUMÉ DES PRINCIPAUX POINTS

La déclaration syndicale préparée pour la réunion des 10 et 11 mars à Londres présente les principaux points suivants :

- L'approche syndicale en matière de modernisation des régimes de retraite et de sécurité sociale reste fondée sur trois principes :
 - . Au-delà d'un certain âge, un emploi rémunéré ne doit plus être nécessaire pour bénéficier d'un niveau de vie décent ;
 - . Un système de retraite public doit jouer un rôle moteur dans la poursuite de cet objectif ;
 - . Les régimes de retraite doivent être mis en place et négociés dans un cadre tripartite (§4).
- Les plans de retraite à prestations définies ont la préférence des travailleurs parce qu'ils offrent des pensions plus prévisibles que les plans de retraite à cotisations définies (§4).
- Lorsque l'on tient compte des préférences des travailleurs en matière de retraite et des taux de croissance économique à l'avenir, on constate que la plupart des pays de l'OCDE seront en mesure d'assurer de très solides systèmes de retraite par répartition gérées par l'Etat, dès 65 ans et avec indexation des salaires. Il est capital de conserver ces systèmes pour qu'une grande partie de la population active puisse, le moment venu, avoir un réel choix entre continuer à travailler ou prendre sa retraite (§10).
- Avec la baisse de croissance de la population active dans les pays de l'OCDE, la croissance de la productivité devra devenir un élément plus important de la croissance économique (§15).
- Dans plusieurs pays de l'OCDE, le véritable problème est celui des départs en retraite prématurés, mais non voulus, des plus de 50 ans (§23).
- Le défi du changement démographique nécessite un ensemble complet de politiques destinées à améliorer les perspectives d'emploi de tous les groupes d'âge (§25). Les syndicats lancent un appel aux gouvernements du G8 et de l'OCDE afin qu'ils mettent en œuvre de vastes programmes nationaux axés sur la gestion des âges (§27).

- Il est capital d'avoir une croissance économique plus forte pour améliorer les perspectives d'emploi des travailleurs âgés. Les ministres du Travail et de l'Emploi doivent encourager les ministres des Finances de l'OCDE et les responsables des Banques centrales à prendre des mesures monétaires et budgétaires concertées et coordonnées afin de renforcer la croissance de l'économie et de l'emploi et relancer l'économie mondiale (§28).
- Les syndicats soutiennent les initiatives qui visent une transition souple entre travail et retraite, ce afin de contribuer à la vieillesse active (§32).
- L'attitude des employeurs à l'égard des travailleurs âgés doit changer radicalement. Il apparaît que la discrimination fondée sur l'âge est largement répandue sur le marché du travail interne ou externe dans l'ensemble des pays de l'OCDE (§33).
- Les syndicats ont une expérience et un savoir-faire en matière d'organisation du lieu de travail et du temps de travail pour certaines catégories de travailleurs. Ils doivent être des partenaires à part entière dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies pour la vieillesse active (§41).
- La stagnation, voire le déclin de la croissance démographique dans la plupart des pays du G8 et de l'OCDE contraste avec les projections d'ici à 2050 dans bien d'autres parties du monde, notamment dans les pays les plus pauvres (§42).
- Parallèlement, les marchés du travail mondiaux connaissent des changements très importants. La prévention des violations des droits fondamentaux des travailleurs telles qu'engendrées par le processus de mondialisation justifie l'urgence de nouvelles mesures internationales coordonnées et efficaces pour faire appliquer les droits fondamentaux des travailleurs (§43).
- Les ministres doivent recommander au Sommet du G8 de Gleneagles un programme de travail sur les conséquences du changement climatique sur l'emploi mené conjointement par l'UE, l'OIT, l'OCDE et le PNUE (§44).
- L'emploi est l'un des défis majeurs des pays en développement et une priorité essentielle en Afrique. Le travail décent doit être au cœur de toute politique socio-économique en Afrique et sa promotion doit être inscrite dans les priorités des stratégies nationales d'emploi et la lutte contre la pauvreté (§45).
- Il est impératif que les gouvernements tiennent compte de l'impact de la pandémie du VIH-SIDA sur la jeunesse et le marché du travail et fassent en sorte que l'éducation sanitaire occupe une place de premier rang dans la préparation des jeunes gens à la vie professionnelle (§46).
- Les ministres du G8 sont incités à participer pleinement aux débats sur l'emploi des jeunes qui se tiendront lors de la prochaine conférence de l'OIT en juin 2005. Cette conférence par ailleurs doit aboutir à l'identification d'objectifs prioritaires pour les gouvernements, dont le suivi pourrait faire l'objet d'une table ronde de haut niveau avec les pays africains sur la question de l'emploi des jeunes (§48).

- L'année 2005 pourrait offrir une réelle occasion de réaliser des progrès décisifs sur la question de la pauvreté, avec comme première étape les réunions du Sommet du G8 (§50).

**« RELEVER LE DÉFI DU CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE
- LE POINT DE VUE DES TRAVAILLEURS »**

**Déclaration syndicale
pour la Conférence des ministres du Travail et de l'Emploi du G8**

Londres, 10-11 mars 2005

I. SYNTHÈSE

1. Deux des plus grandes préoccupations des travailleurs dans les pays du G8 et de l'OCDE sont la sécurité de l'emploi et la garantie et la pérennité des retraites. Il est ainsi tout à fait approprié que les ministres du Travail et de l'Emploi du G8 se réunissent pour examiner les problèmes du changement démographique. Cependant, ces questions doivent être considérées dans le contexte plus large du programme de travail du G8 sur la mondialisation, le développement et les répercussions potentiellement graves du changement climatique sur l'emploi.

2. La mondialisation, par le biais de l'accélération de la délocalisation internationale des activités industrielles et du secteur des services, a renforcé le sentiment d'insécurité de l'emploi chez de nombreux travailleurs des pays de l'OCDE. Parallèlement, dans les pays en développement, la pénurie d'emplois décents et la forte croissance démographique posent un problème fondamental car il en résulte un excédent grandissant de main d'œuvre qui côtoie la pauvreté et des besoins humains essentiels non satisfaits.

3. Certains de ces problèmes ont été examinés par les ministres du G8 en décembre 2003, à leur conférence de Stuttgart. Les syndicats avaient accueilli avec satisfaction la conclusion de cette réunion qui appelait à une réelle prise en compte de la dimension sociale de la mondialisation au niveau multilatéral. Les conclusions de la présidence proposaient la création d'un forum de dialogue inter-institutionnel comprenant l'OIT, la CNUCED, l'OMC, la Banque mondiale et le FMI. Elles recommandaient en outre l'application des normes fondamentales du travail, le respect des Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, « l'internationalisation des relations du travail » et encourageaient l'OCDE et l'OIT à travailler de concert sur les questions de croissance et d'emploi. Aujourd'hui, 15 mois plus tard, ces conclusions sont plus pertinentes que jamais et pourtant il reste encore à leur donner suite. Par conséquent, pour que les réunions des ministres de l'Emploi du G8 présentent un intérêt, leurs conclusions doivent donner lieu à un suivi.

II. ASSURER LA SÉCURITÉ PENDANT LA VIEILLESSE

Principes pour les régimes de retraite

4. Le mouvement syndical international a depuis longtemps préconisé, et a participé à la mise en place de régimes de retraite nationaux qui donnent aux travailleurs âgés la possibilité de conserver leur niveau de vie et d'éviter de tomber dans la pauvreté après avoir quitté un

emploi rémunéré. Différentes approches en matière de garanties de revenus des retraités ont reçu le soutien des syndicats (et ont été adoptées par les pouvoirs publics) varient d'un pays à l'autre. Mais pour le mouvement syndical, trois principes sont universels : premièrement, l'attachement à l'idée qu'au-delà d'un certain âge, il ne devrait plus être nécessaire d'avoir un emploi rémunéré pour bénéficier d'un niveau de vie décent ; deuxièmement, un système de retraite géré par l'Etat doit jouer un rôle important dans la poursuite de cet objectif grâce à son avantage relatif en matière de couverture, de transférabilité, d'indexation, d'efficacité administrative et grâce à son assise financière relativement stable ; et troisièmement, le fait que la mise en place et la négociation des régimes de retraite doivent intervenir dans un cadre tripartite. Les syndicats ont également favorisé les plans de retraite à prestations définies parce qu'ils offrent des pensions plus prévisibles que les plans de retraite à cotisations définies. Si ces principes ont été très largement appliqués dans les pays du G8 et de l'OCDE au cours de l'après-guerre, ils demeurent pertinents pour les syndicats du monde entier. Ils restent valables même si certains tentent de les remettre en cause dans l'actuelle période de changement démographique. Ces principes constituent l'élément essentiel de l'approche adoptée par les syndicats à l'égard de la modernisation des régimes de retraite et de sécurité sociale pour préserver leur avenir.

5. Il est essentiel de définir en commun les dépenses de système de retraite tant publiques que privées ainsi que les données qui permettent d'améliorer les comparaisons internationales de ses différentes composantes.

6. Il est important de noter que cette recherche de sécurité de la retraite s'inscrit dans le cadre de la promotion, par le mouvement syndical, d'un emploi décent pour tous. Elle est manifeste non seulement dans ses campagnes pour le plein emploi, mais aussi lorsque le mouvement syndical recommande des mesures correctives pour faire face au sous-emploi chronique de groupes spécifiques à risque, ou en marge de la population active, tels que les femmes, les immigrants, les minorités ethniques, les personnes handicapées et les travailleurs âgés licenciés. Le mouvement syndical a également œuvré pour améliorer les conditions de travail et faire en sorte que le travail soit tolérable pour les travailleurs de tout âge et en particulier les travailleurs âgés.

Les conséquences du changement démographique

7. Ces principes restent valables malgré le vieillissement de la population que l'on peut observer dans l'ensemble des pays du G8 et au-delà. Ce phénomène est très fréquemment associé à un accroissement de la population des plus de 65 ans dans le monde entier ; les Nations Unies ont estimé que le groupe de population des plus de 65 ans passera de 6,9 pour cent en 2000 à 14,2 pour cent en 2040. Ce processus de vieillissement sera particulièrement rapide en Asie de l'Est : en Chine, la population des plus de 65 ans passera de 6,8 pour cent en 2000 à 21,8 pour cent en 2040. On prévoit une progression identique pour le Japon et la Corée.

8. Il est aussi important de constater la croissance encore plus rapide du « quatrième âge » – c'est-à-dire des personnes de plus de 75 ans – ainsi qu'un vieillissement générale de la population active. Contrairement à ce que certaines études dans les pays de l'OCDE tentent d'établir, le processus de vieillissement des populations ne s'explique pas par le seul lien de causalité avec la génération du « Baby boom ». Ce qui est à l'origine du processus, c'est l'accroissement de la longévité à tous les âges – en particulier à des âges avancés. Ce phénomène est sans équivoque une bonne nouvelle car il traduit la réalité du développement

socio-économique et la réussite des politiques des pouvoirs publics en matière de santé ainsi que la baisse de la fertilité qui est une bonne chose dans la mesure où elle reflète un choix des populations.

9. En raison de la baisse de fertilité, la plupart des pays de l'OCDE se trouvent dans une situation où ils ne peuvent pas maintenir leur niveau de population par le biais de la reproduction naturelle. Ceci modifie évidemment les paramètres de la croissance économique dans la mesure où celle-ci ne pourra plus, à l'avenir, être soutenue par celle de la population active au-delà d'un certain moment. Pour autant cela ne signifie pas que la croissance de la production réelle et en particulier de la production réelle par habitant devra forcément diminuer. Cette question a engendré un débat pour savoir s'il fallait compléter la croissance de la population dans les pays de l'OCDE par un renforcement des flux d'immigration. Cependant, compte tenu de la nécessité de faciliter l'intégration sociale et d'éviter des réactions politiques négatives dans les pays d'accueil tout en contribuant au développement des pays d'origine, il est essentiel que la question des migrations soit gérée comme une question à part entière et non pas comme une variable d'ajustement entre les différences de croissance démographique.

10. Le mouvement syndical s'attend de toute évidence à d'importants changements démographiques aux vastes répercussions. Mais nous restons fermement convaincus que si l'on tient compte des préférences des travailleurs en matière de retraite et des taux probables de croissance économique à l'avenir, la plupart des sociétés seront en mesure d'assurer de très solides retraites par répartition, gérées par l'Etat, payables à partir de 65 ans avec indexation des salaires. Nous croyons qu'il est capital de conserver ces systèmes pour qu'une grande partie de la population active puisse réellement avoir le choix de continuer à travailler ou de prendre sa retraite.

11. Cependant, dans le débat politique actuel on a en partie perdu de vue le fait que les personnes âgées constituent « un atout pour la collectivité », comme d'ailleurs affirmé la Charte du G8 de Turin « Pour un vieillissement actif ». Il existe encore un écart entre les discours publics sur le vieillissement d'une part et les politiques publiques mises en œuvre pour la santé, l'intégration sociale et la sécurité sociale des citoyens âgés. Les inquiétudes que suscitent les tendances démographiques à long terme n'ont pas entraîné un réexamen des approches traditionnelles du cycle de vie en trois étapes comprenant l'éducation, l'emploi et la retraite. Elles n'ont non plus donné lieu à des stratégies plus intégrées, fondées sur des partenariats actifs entre les gouvernements et les autorités publiques, les syndicats et les employeurs.

Pessimisme déplacé à propos de l'avenir des plans de retraite par répartition

12. Le débat sur l'avenir des régimes de retraite par répartition gérés par l'Etat s'appuie en grande partie sur le fait que les cotisations obligatoires à ces régimes augmenteront à l'avenir sous l'effet du vieillissement de la population. Ce fait est souvent considéré comme intrinsèquement inacceptable, notamment dans un contexte où un grand nombre d'hommes politiques se sont engagés à baisser les impôts.

13. Mais quel que soit le mode de gestion ou de financement des retraites, si l'on doit préserver la part relative des revenus des retraités par rapport à la collectivité dans son ensemble, leur part du revenu national devra augmenter parallèlement à l'accroissement de

leur proportion dans la population. C'est une donnée qui ne change pas avec un changement de systèmes de financement.

14. Si l'on avait considéré dans le passé que la part de revenu affectée aux retraites ne pouvait pas être relevée, nous n'aurions pas réussi à diminuer la pauvreté des personnes âgées dans les pays de l'OCDE.

15. Alors que l'on peut penser que les ponctions exercées sur le revenu national (et les finances publiques) par les personnes âgées augmenteront, cela ne signifie pas que les travailleurs actifs seront nécessairement confrontés à une baisse de leur niveau de vie. La croissance économique a conduit à l'enrichissement des pays de l'OCDE mais la question principale est de savoir de quelle manière cette richesse est répartie. Même dans des pays, comme la Corée, qui ont à faire face à un vieillissement rapide, une augmentation du salaire réel de seulement un demi pour cent par an suffirait pour permettre à la fois l'augmentation continue du revenu des travailleurs nettes de cotisations aux caisses de retraite, et de celle de la part affectée aux cotisations aux caisses de retraite. En raison de la chute de croissance de la population active dans les pays de l'OCDE, la croissance de la productivité devra devenir un élément plus important de la croissance économique.

Optimisme exagéré en matière de garantie d'un revenu adéquat

16. Il est inquiétant de constater qu'une grande part des commentaires formulés par les institutions gouvernementales internationales ainsi que par les gouvernements nationaux à propos du vieillissement et des pensions est exagérément optimiste quand il est question du niveau de revenu adéquat des personnes âgées. Il est temps de remettre en cause l'analyse qui est à l'origine de cet excès d'optimisme.

17. Malgré des taux d'activité relativement faibles pour les personnes âgées de plus de 65 ans dans les pays de l'OCDE, la prise en compte du travail rémunéré n'est pas neutre dans les comparaisons de revenus des plus de 65 ans avec le reste de la population. Ainsi, dans de nombreux pays, il n'est pas approprié de généraliser à l'ensemble des retraités à partir du revenu des plus de 65 ans. Pourtant cette comparaison s'impose généralement dans les débats sur la question de la garantie d'un revenu adéquat des retraités.

18. La comparaisons de revenus des plus de 65 ans avec les tranches d'âge plus jeunes dépend ainsi d'un certain nombre d'hypothèses qui à l'avenir ne seront peut être pas applicables. Par exemple : les taux relativement faibles d'inflation des prix ont jusqu'à maintenant protégé le revenu réel et relatif des personnes âgées qui ont perçu des retraites d'entreprises non indexées ; des taux de rentabilité élevés sur les placements financiers dans les années 1980 et 1990 ont contribué à accroître les revenus des plans de retraite d'entreprises à prestations définies ainsi que des plans de retraite à cotisations définies et des plans d'épargne individuels ; et la faiblesse, malheureusement, des taux de croissance des salaires réels a abaissé le point de comparaison pour l'augmentation des revenus des personnes âgées.

19. Les taux élevés de rentabilité des placements financiers ne sont déjà plus à l'ordre du jour et sont même tout aussi vulnérables à long terme au changement démographique que le sont systèmes de retraite par répartition. Ainsi les systèmes de retraite à forte composante de financement par capitalisation ne devraient pas à l'avenir bénéficier de la même dynamique que celle qui a prévalu durant la dernière partie du vingtième siècle.

20. Enfin, il convient de noter que dans de nombreux pays, la composante principale du système de retraite dépend de l'évolution des prix, un certain nombre de régimes ayant passé de l'indexation des salaires à l'indexation des prix. Alors que l'indexation des prix protège la valeur réelle des pensions de retraite, elle ne protège pas le revenu relatif des personnes âgées face à la croissance des salaires réels. Avec les longues périodes de retraite actuelles, l'indexation des prix se traduira par des diminutions importantes du revenu relatif pendant la retraite. Il est indispensable que les gouvernements discutent au niveau de l'OCDE des moyens de fixer des niveaux retraite suffisants.

Voies à suivre : souhaitables et non souhaitables

21. S'il faut maintenir les revenus relatifs des retraités et leurs droits à la protection sociale dans une société vieillissante, la part de revenu national revendiquée par les retraités va augmenter. Cette réalité a provoqué un certain nombre de réactions que le mouvement syndical ne reconnaît pas comme étant nécessaires ou constructives. En voici quelques exemples typiques :

- conversion des plans de retraite publics et/ou ceux des entreprises à prestations définies en plans de retraite à cotisations définies : celle-ci expose les membres du plan à trop de risques économiques et démographiques qu'ils ne peuvent mettre en commun ou partager ;
- financement des plans de retraite à prestations définies : les bénéfices potentiels de la capitalisation sont généralement exagérés et les systèmes par capitalisation sont obligés de s'appuyer sur une assise financière qui est beaucoup plus volatile que l'assise financière des plans de retraite par répartition ; et
- diminution des pensions de retraite (publiques) : cette approche n'est pas nécessaire d'un point de vue financier et est incompatible avec les aspirations des travailleurs.

22. Nous sommes d'avis que dans la plupart des pays, les systèmes de pension de retraite décents sont viables à long terme. Nous observons en outre qu'un grand nombre de pays n'utilisent pas toute la main d'œuvre disponible. Les taux de chômage restent à des niveaux élevés et inacceptables ; certains groupes de la population active (les femmes, les immigrants, les personnes handicapées, les travailleurs âgés licenciés) restent chroniquement sous employés.

23. Le problème le plus important reste celui des départs effectifs en retraite prématurés, mais non voulus, des plus de 50 ans dans plusieurs pays de l'OCDE. L'objectif doit être de faciliter la vieillesse active dans des emplois de qualité.

III. UNE STRATÉGIE EN FAVEUR DE LA VIEILLESSE ACTIVE

Les possibilités d'action en faveur de la vieillesse active

24. Offrir davantage d'opportunités aux travailleurs de plus de 50 ans pour rester en activité renforcera la pérennité des régimes de retraite ; mais c'est aussi une obligation en soi, compte tenu de la part grandissante de cette tranche d'âge dans les populations des pays de l'OCDE.

25. Pour faire face à ce défi démographique, il faut mettre en place un ensemble complet de politiques destinées à améliorer les perspectives d'emploi de tous les groupes d'âge. Il faut accorder une attention particulière au renversement des faibles taux d'activité actuels tant des femmes que des travailleurs âgés. Pour ce faire, il faut modifier les politiques de l'emploi et du marché du travail et proposer une formule plus souple de départ à la retraite. Les réformes doivent offrir des incitations positives aux salariés présents et aux futurs salariés afin qu'ils entrent dans la population active et qu'ils y restent. Ces réformes doivent en outre inciter les employeurs à recruter et à conserver des travailleurs âgés. Les politiques destinées à relever le défi démographique soulèvent des questions importantes et ne devraient pas être imposées unilatéralement. Le dialogue entre les partenaires sociaux est une condition indispensable pour parvenir à un consensus et réussir à promouvoir des politiques favorables à la vieillesse active.

26. En dépit d'un consensus de plus en plus large sur la vieillesse active depuis la réunion des ministres du Travail du G8 à Turin en 2000, de fait les politiques destinées à maintenir la prospérité dans un contexte de vieillissement des sociétés, ne parviennent pas à faire face aux problèmes que pose le vieillissement. Elles mettent l'accent sur l'ajustement des régimes de retraite et des pensions. Les ajustements pourtant nécessaires concernant la corrélation entre le vieillissement, les marchés du travail et les politiques de l'emploi ainsi qu'entre le vieillissement et les pratiques des entreprises en matière d'emploi n'interviennent pas assez rapidement. La question de la promotion de l'égalité des chances entre femmes et hommes est également négligée dans le débat sur le vieillissement.

27. Les syndicats lancent un appel aux gouvernements du G8 et de l'OCDE afin qu'ils mettent en œuvre de vastes programmes nationaux axés sur la gestion des âges. Ces programmes devraient :

- corriger le malentendu selon lequel il existe un lien négatif entre âge et productivité ;
- apporter la preuve que la capacité à acquérir de nouvelles compétences ne disparaît pas avec l'âge ;
- encourager une nouvelle conception des emplois et des systèmes de travail adaptée à l'âge ;
- mettre en lumière la relation entre stratégies d'emploi des entreprises et taux de dépendance des personnes âgées ;
- inciter les entreprises à prendre en compte les coûts sociaux et externes résultant du licenciement des travailleurs âgés.

Le renforcement de la croissance de l'économie et de l'emploi – une condition sine qua non pour diminuer la retraite involontaire

28. Les taux d'activité des travailleurs âgés augmentent pendant une période de croissance économique. Sur un marché du travail tendu, les entreprises sont obligées de modifier leurs politiques de recrutement et de maintien des travailleurs à leur service. Le moyen le plus efficace pour réduire la tendance à la mise en préretraite effective et pour maintenir l'emploi des travailleurs âgés est de veiller à ce qu'il se produise une augmentation de la demande globale de main d'œuvre. Les ministres du Travail et de l'Emploi devraient encourager les

ministres des Finances de l'OCDE et les responsables des Banques centrales à prendre des mesures monétaires et budgétaires concertées et coordonnées afin de renforcer la croissance de l'économie et de l'emploi et de relancer l'économie mondiale. Les responsables politiques du G8 doivent mettre en place un cadre pour la politique monétaire et budgétaire s'inscrivant dans une perspective d'avenir. Il faudrait donner la priorité à l'augmentation de la demande intérieure pour renforcer la confiance des consommateurs et la création d'emplois.

Il ne suffit pas d'augmenter l'âge effectif de départ à la retraite – l'attention doit se porter au-delà, du côté de l'offre du marché du travail

29. Le relèvement de l'âge légal de départ en retraite n'est ni le seul moyen d'augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés ni le plus souhaitable. Un relèvement de l'âge légal seul n'entraînera pas systématiquement le relèvement de l'âge effectif de départ en retraite. Afin de renverser la tendance à la retraite anticipée et non voulu, il est extrêmement important de supprimer les pressions qui proviennent d'un taux de chômage élevé, de la restructuration des entreprises et d'une faible demande de main d'œuvre en favorisant des politiques économiques davantage orientées vers l'emploi. Il est important aussi de lutter contre l'accroissement de la précarité de fin de carrière à laquelle se trouvent confrontés un nombre croissant de travailleurs âgés et en particulier les travailleurs dépourvus de compétences et les femmes.

30. Pour la plupart des travailleurs, la décision de partir en retraite anticipée n'est pas une décision volontaire qui serait motivée par une soi disant « générosité » des régimes de retraite. Les décisions individuelles de départ en retraite anticipée s'accompagnent en général de l'acceptation de droits à retraite réduits. La décision de prendre une retraite anticipée est très souvent une décision prise pour éviter le chômage, pour conserver son amour propre et pour éviter les stigmates de l'exclusion qui vont de pair avec le chômage. Pour la plupart des travailleurs, la retraite anticipée est une solution acceptable tant qu'elle n'expose pas à la pauvreté du fait de la réduction des droits à la pension. Ceci est mis en évidence avec le développement des régimes à cotisations définies et la baisse des marchés boursiers qui ont forcé davantage de travailleurs âgés à rester dans la population active.

La flexibilité des départs en retraite est un élément indispensable de la vieillesse active

31. Il est pour le moins souhaitable de faciliter une transition en douceur entre travail et retraite. L'objectif implicite d'un départ à la retraite en douceur est de maintenir les travailleurs âgés dans la population active en diminuant leur temps de travail, tout en leur accordant une garantie de ressources. Par ce biais, on peut contribuer à diminuer l'exclusion sociale des travailleurs âgés, conserver des compétences précieuses au sein des entreprises et transférer un savoir-faire aux salariés plus jeunes. La charge pesant sur les systèmes de retraite en est réduite dès lors que les salariés sont en mesure de prolonger leur période d'activité au-delà de ce qu'ils prévoyaient. Le prétendu « choc de la retraite » associé à un départ en retraite trop rapide peut également être atténué ou supprimé. En outre, l'adaptation des exigences du travail aux problèmes de santé qui pourraient être liés à l'âge peut se faire plus facilement et permettre ainsi aux personnes âgées de rester plus longtemps en poste.

32. Les syndicats soutiennent les initiatives qui visent une transition souple entre travail et retraite, ce afin de contribuer à la vieillesse active. Cependant, la décision des salariés d'accepter, sur la base du volontariat, le prolongement de leur carrière professionnelle doit être considérée comme une condition indispensable d'une telle approche. Nous sommes

opposés à ce que l'on impose aux personnes âgées un durcissement de leurs obligations vis à vis du marché du travail. En revanche, ce qui est souhaitable ce sont des systèmes qui répondent aux aspirations des participants avec un accompagnement et une assistance personnalisés dispensés par des conseillers. Les travailleurs âgés devraient aussi avoir le droit de refuser le départ obligatoire en retraite. Les pouvoirs publics doivent en tenir compte au niveau des pratiques d'emploi dans le secteur public. La mise en œuvre d'un système de départ en retraite modulé pour les fonctionnaires représenterait un bon exemple de vieillesse active.

Lutter contre la discrimination fondée sur l'âge sur les marchés internes et externes

33. L'attitude des employeurs à l'égard des travailleurs âgés doit changer radicalement. Il apparaît que la discrimination fondée sur l'âge est largement répandue sur les marchés du travail internes et externes dans l'ensemble des pays de l'OCDE. Selon des études récentes, l'opinion dominante chez les employeurs est que les travailleurs âgés sont difficiles à former, incapables de s'adapter aux nouvelles technologies et qu'ils sont trop prudents. Cette attitude se traduit aussi par des limites d'âges dans les politiques de recrutement, et par le fait que le recrutement ou le maintien dans leur poste de travailleurs âgés est une stratégie peu courante. En outre, les travailleurs âgés ont moins accès que les travailleurs plus jeunes aux promotions.

34. La discrimination fondée sur l'âge concerne l'ensemble des emplois et des entreprises quelle que soit leur taille. Les faits montrent que les travailleurs de plus de 50 ans ont des difficultés pour obtenir des promotions et avoir accès à la formation continue ainsi que pour postuler avec succès aux emplois proposés. Pourtant les travailleurs âgés ne sont pas moins efficaces que les plus jeunes et les entreprises qui ont supprimé la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi en retirent un avantage certain.

35. La suppression de la discrimination fondée sur l'âge en matière d'emploi permet aux entreprises de :

- diminuer la rotation des effectifs et d'utiliser plus efficacement les ressources disponibles ;
- mettre en place et conserver une main d'œuvre largement compétente et motivée ;
- apporter des solutions tant aux problèmes de concurrence qu'aux exigences des clients grâce à un large éventail d'expérience et de savoir-faire ;
- maintenir et renforcer la compétitivité grâce à la capacité d'innover, d'accroître la productivité et de réduire les coûts.

36. Ceci étant, il ne semble pas que les attitudes et les pratiques des employeurs à l'égard des travailleurs âgés se soient beaucoup améliorées depuis la réunion du G8 à Turin. Les entreprises doivent être convaincues de l'intérêt de se lancer dans des politiques prospectives de changements dans l'organisation du travail, le temps de travail et la formation pour permettre aux travailleurs âgés de conserver un travail librement choisi. Des systèmes associant mesures d'encouragement et mesures dissuasives (bonus/malus) devraient être mis en œuvre dans les pays de l'OCDE pour récompenser le recrutement de travailleurs âgés et pénaliser leur licenciement.

Améliorer l'accès à la formation des travailleurs âgés

37. Les travailleurs âgés qui ont peu de compétences de base et n'ont pas eu d'occasions préalables de se former sont confrontés à des problèmes d'emploi particulièrement préoccupants. Des études concernant la population active tendent à démontrer que ce qui entrave principalement la formation des travailleurs âgés c'est davantage l'absence de possibilités offertes par les employeurs que le manque d'intérêt des travailleurs âgés. Néanmoins, les employeurs ont souvent tendance à douter de la capacité des travailleurs âgés à acquérir de nouvelles compétences, alors que ces préjugés ne sont pas fondés. Certains employeurs ne voient pas la nécessité de s'adapter au changement démographique parce qu'ils sont persuadés que l'offre restera excédentaire sur le marché du travail mondial. D'autres peuvent hésiter à investir dans la formation des travailleurs âgés car ils mettent en doute leur capacité d'apprendre. Or, nombre d'études montrent que si l'on emploie des méthodes de formation adaptées, les travailleurs âgés sont capables d'acquérir de nouvelles compétences aussi facilement que les plus jeunes. Par ailleurs, les employeurs peuvent douter de la rentabilité de l'investissement dans des travailleurs âgés car il leur reste peu de temps à être au service de l'entreprise.

38. La nécessité d'une véritable politique de formation continue tout au long de la vie se sortira renforcé par le vieillissement des populations. La formation tout au long de la vie peut contribuer à adapter les qualifications et les compétences des travailleurs à la demande du marché du travail. Elle peut contribuer à améliorer les liens des travailleurs âgés avec le marché du travail. Il sera plus utile d'adapter les compétences que d'acquérir des compétences complètement nouvelles compte tenu du temps de plus en plus court pour rentabiliser les investissements de formation. A cet égard, il est évident qu'une mise en œuvre efficace de la formation tout au long de la vie pourra contribuer à faciliter l'adaptation des qualifications et des compétences des travailleurs. Il est impératif d'adapter les politiques d'éducation et de formation aux besoins spécifiques d'apprentissage des travailleurs âgés.

Mettre en œuvre des politiques intégrant l'âge dans l'organisation du travail et des parcours professionnels

39. Pour conserver la capacité d'innover dans un contexte de population active vieillissante, il est de plus en plus important de proposer une conception des lieux de travail, des systèmes et des parcours professionnels en rapport avec l'âge. Il est important également d'agir avant les problèmes liés à l'âge surgissent. Il faut ainsi associer des politiques qui encouragent une sortie plus tardive du marché du travail, à des politiques d'amélioration des conditions de travail pour tous les travailleurs.

40. L'objectif doit être de développer et de maintenir la capacité des travailleurs à accomplir des tâches tout au long de leur vie professionnelle. Outre la formation, cela demande un environnement professionnel favorable à la santé, à l'apprentissage, à l'innovation et à la motivation des travailleurs. Ceux qui bénéficient d'un tel environnement d'apprentissage ne risquent pas de perdre leur aptitude à apprendre.

41. Les syndicats ont une expérience et un savoir-faire très vastes en matière d'organisation du lieu de travail et du temps de travail pour des catégories spécifiques de travailleurs. Ils devraient être partenaires à part entière dans l'élaboration et la mise en œuvre des stratégies du vieillissement actif.

III. LE CHANGEMENT DÉMOGRAPHIQUE DANS UN CONTEXTE MONDIAL

42. La stagnation, voire le déclin de la croissance démographique dans la plupart des pays du G8 et de l'OCDE contraste avec les projections d'ici à 2050 dans bien d'autres parties du monde, notamment dans les pays les plus pauvres, en Asie du Sud, certaines régions de l'Afrique sub-saharienne, au Moyen-Orient et en Afrique du Nord. On assiste actuellement à une redistribution de la population mondiale avec une croissance démographique qui se produit essentiellement dans les pays les plus pauvres.

43. Parallèlement, les marchés du travail mondiaux connaissent des changements très importants. Depuis la chute du Mur de Berlin et l'émergence de la Chine et de l'Inde en tant que principaux producteurs sur les marchés mondiaux, le nombre de participants potentiels dans le système mondial d'échanges et d'investissement a doublé, passant de trois à six milliards de personnes. La main d'œuvre mondiale potentielle a plus que doublé. La Chine est maintenant devenue un important exportateur de produits finis. Ces changements ont tout d'abord touché les secteurs de production à faibles coûts ainsi que les travailleurs qui y sont employés. Les conséquences sur l'emploi dans certains secteurs comme le textile, l'habillement et les articles de sport ont été manifestes dans les pays de l'OCDE au cours des vingt dernières années. Avec l'expiration de l'Accord Multi-Fibres fin 2004, de nombreux pays producteurs en développement se trouvent à leur tour confrontés au même problème. La technologie permet de plus en plus la sous-traitance et la délocalisation dans le secteur des services et dans des emplois administratifs qui étaient auparavant considérés à l'abri de la concurrence internationale. Dorénavant, les pressions sur les normes sociales s'exerce sur un plus grand nombre de catégories d'emplois. De plus, l'investissement étranger va maintenant de pair avec le commerce – les travailleurs sont confrontés à une entreprise, soit directement en tant qu'employeurs, soit indirectement par le biais de la filière de sous-traitance. La prévention des violations des droits fondamentaux des travailleurs telles qu'engendrées par le processus de mondialisation justifie l'urgence de nouvelles mesures internationales coordonnées et efficaces pour faire appliquer les droits fondamentaux des travailleurs. L'OMC, la Banque mondiale et le FMI, avec le concours de l'OIT, d'autres organes des Nations Unies concernés et de l'OCDE doivent renforcer leur action pour faire appliquer les droits des travailleurs.

44. Le problème qui se pose est d'assurer une croissance durable et partagée, de mettre en œuvre les conclusions de la Commission mondiale de l'OIT sur la Dimension sociale de la mondialisation et les recommandations de la conférence du G8 à Stuttgart qui les ont précédées. Il est urgent de relier les efforts déployés pour atteindre les Objectifs de développement du millénaire (ODM) et pour augmenter les ressources de financement du développement, ce qu'approuve pleinement le mouvement syndical international, avec la création d'emplois et de lieux de travail décents. Ceci doit intervenir dans le cadre du changement climatique et de parvenir à mettre en place un modèle soutenable de croissance et d'emplois durables. Les ministres doivent recommander au Sommet du G8 de Gleneagles un programme de travail sur les conséquences du changement climatique sur l'emploi mené conjointement par l'UE, l'OIT, l'OCDE et le PNUE.

Le problème de l'emploi pour la jeunesse africaine

45. L'emploi est l'un des défis majeurs des pays en développement et une priorité essentielle en Afrique, compte tenu du niveau de développement du continent et de l'absence de filets de protection sociale pour les chômeurs et les travailleurs pauvres. Parce que le

chômage des jeunes augmente de manière vertigineuse dans la plupart des pays africains, les programmes de développement doivent réellement s'attaquer à ce problème et mettre en place les mesures correctives et préventives nécessaires. Les programmes au coup par coup ne suffisent pas. Ce qu'il faut, ce sont des politiques englobant les divers secteurs de l'économie – l'éducation, la formation, la micro-finance, l'agriculture, la santé, le développement rural, les technologies de l'information. Les recommandations du rapport de la Commission mondiale de l'OIT sur la Dimension sociale de la mondialisation mettent l'accent sur le travail décent, tel que défini par l'OIT ; elles définissent les conditions d'une mondialisation équitable et envoient un message clair adressé aux jeunes qui représentent l'avenir de l'Afrique. Le travail décent doit être au cœur de toute politique socio-économique en Afrique et sa promotion doit être inscrite dans les priorités des stratégies nationales d'emploi et de lutte contre la pauvreté, en tenant compte de l'âge et de la discrimination de genre.

46. Les politiques doivent cibler la jeunesse et en particulier les jeunes femmes afin de réduire davantage la proportion du chômage des jeunes. Il faut faire plus pour que les jeunes soient capables d'occuper un emploi. Le développement de l'aptitude à entreprendre grâce à l'acquisition de compétences techniques et professionnelles permet d'améliorer les possibilités d'emploi des jeunes et de favoriser le travail en indépendant. Il est donc nécessaire que les ministères de l'Emploi et de l'Éducation travaillent main dans la main pour prendre des mesures destinées à assurer aux jeunes Africains une transition en douceur de l'école au marché du travail. Au niveau régional, il est impératif que les gouvernements tiennent compte des répercussions de la pandémie du VIH-SIDA sur la situation des jeunes gens sur le marché du travail et fassent en sorte que l'éducation sanitaire occupe une place importante dans la préparation des jeunes gens à la vie professionnelle.

47. Parallèlement à ces mesures, il est nécessaire que les pouvoirs publics entament un dialogue avec les partenaires sociaux afin de mettre en place des partenariats pour s'attaquer au problème posé par l'emploi des jeunes et de créer des emplois décents pour les jeunes sur le continent africain, tant au niveau national que régional. Il faudrait en particulier veiller à mettre au point une législation du travail pour protéger les jeunes travailleurs, supprimer le travail des enfants, garantir le droit à la syndicalisation et à la négociation collective, à des normes élevées d'hygiène et de sécurité sur le lieu de travail ainsi qu'un salaire permettant de subvenir à ses besoins.

48. Au niveau international, il est impératif que les pays du G8 apportent leur soutien aux pays africains pour élaborer des politiques et des programmes nationaux qui permettent de créer des emplois décents pour les jeunes. Ceci peut se faire moyennant le partage d'expériences, de politiques, de programmes et de savoir-faire en matière d'emploi des jeunes. Dans ce cadre, les ministres du G8 sont incités à participer pleinement aux débats sur l'emploi des jeunes qui se tiendront lors de la prochaine conférence de l'OIT en juin 2005. Cette conférence par ailleurs doit aboutir à l'identification d'objectifs prioritaires pour les gouvernements, dont le suivi pourrait faire l'objet d'une table ronde de haut niveau avec les pays africains sur la question de l'emploi des jeunes.

49. L'Afrique doit tendre la main à l'économie mondiale et saisir les possibilités qui existent pour le progrès économique et social du continent et son intégration dans l'économie mondiale. Le Nouveau Partenariat pour le Développement de l'Afrique (NEPAD) peut contribuer à sortir le continent du malaise du sous-développement et de l'exclusion dans une économie mondialisée. La suppression de la pauvreté doit être son principal objectif. Il s'agit

d'une initiative importante qu'il faut ouvrir davantage à tous et en particulier à la participation des syndicats.

50. Les syndicats ont été à l'avant-garde du combat contre la pauvreté par le biais de leurs campagnes en faveur d'une participation effective aux processus Documents de Stratégie de Réduction de la Pauvreté mené de la Banque mondiale, de la nécessité d'accroître l'aide, de la réduction et l'annulation de la dette, de l'accès au marché pour les produits des pays les moins avancés, de l'augmentation de l'investissement étranger direct, du respect des droits de l'homme et des droits syndicaux, de la campagne pour la réalisation des ODM en Afrique, de l'intensification de la lutte contre le VIH/SIDA et de la concrétisation de la résolution des conflits. Dans la logique de l'Action Mondiale Contre la Pauvreté, à laquelle les fédérations syndicales internationales ont apporté leur soutien, les gouvernements doivent prendre des mesures décisives et concrètes contre les nombreuses dimensions de la pauvreté. L'année 2005 pourrait offrir une réelle occasion de réaliser des progrès décisifs sur la question de la pauvreté, avec comme première étape les réunions du Sommet du G8. Les syndicats se tournent aussi vers le premier examen quinquennal, par l'Assemblée Générale des Nations Unies à New York (en septembre 2005), de l'état d'avancement de la réalisation des ODM où des progrès qui restent à faire.