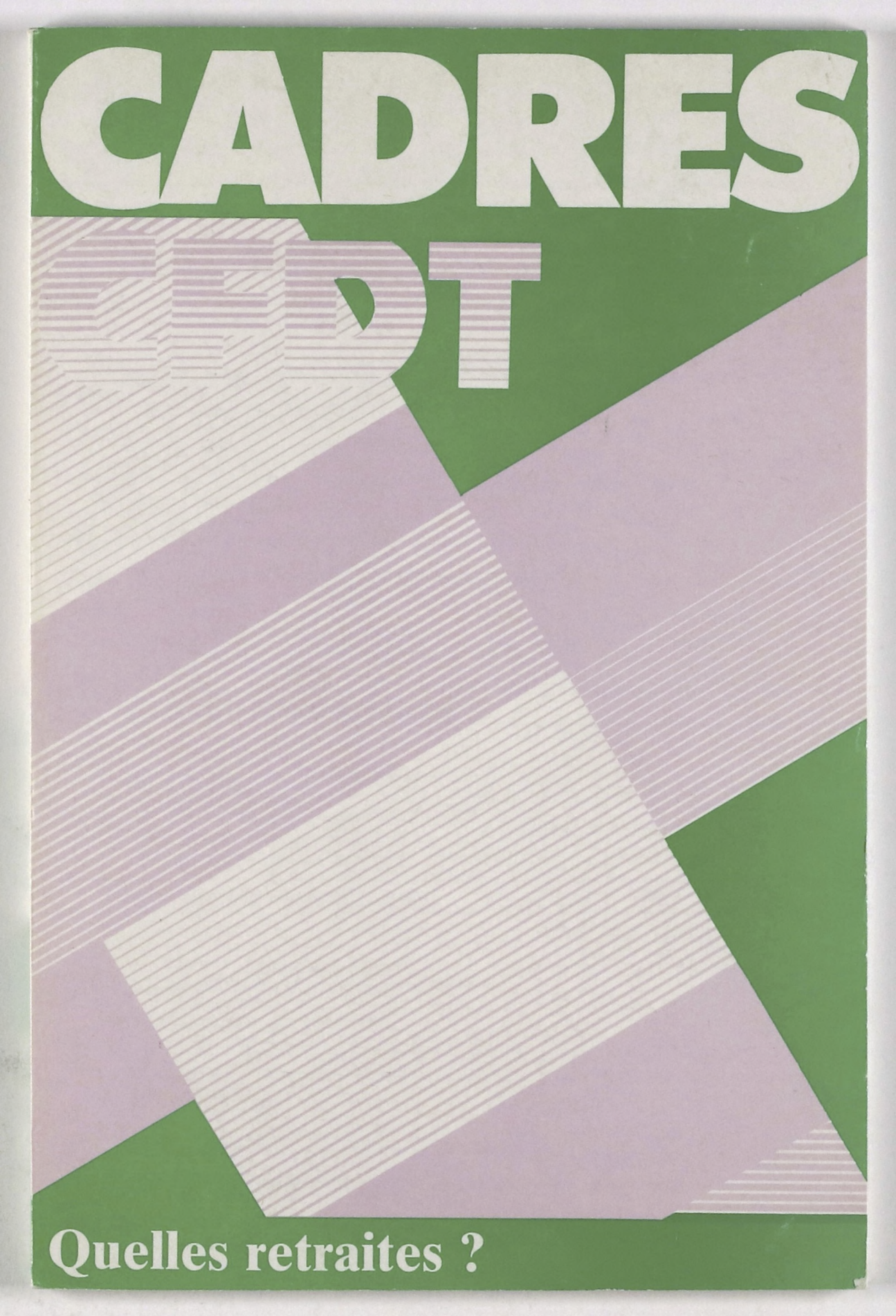


CADRES

EDT

The background of the cover is an abstract composition of large, overlapping geometric shapes. The primary colors are a vibrant green and a muted purple. These shapes are filled with fine, parallel lines in white or light purple, creating a sense of depth and movement. The lines are oriented diagonally, following the edges of the geometric forms. The overall effect is a dynamic, modern aesthetic.

Quelles retraites ?

CADRES



La revue de l'union confédérale des ingénieurs et cadres.

Directeur-gérant, Daniel Croquette. Rédacteur en chef, Joseph Le Dren.
Rédacteur en chef-adjoint, Julien Coutouly.

26, rue de Montholon, 75439 Paris Cedex 09. Téléphone (1) 42.80.01.01.

Le numéro 50 F. L'abonnement annuel 200 F. Prix dégressifs pour les commandes groupées.
CCP 30 474 52 N La Source. 210 F.

Composition Rotoffset-Meaux - Imprimerie Artésienne, coopérative ouvrière de production, à Liévin.

Quelles retraites ?

N° 331

Sommaire

- 2 Un enjeu inter-génération
par Joseph Le Dren

SOUS LE DÉSORDRE APPARENT DES LOGIQUES D'INTÉRÊT

- 4 Quel âge pour la retraite ?
par Paul Cadot
- 9 Le maquis des régimes de retraite
par Philippe Gillier
- 11 *Les « figurants » de l'AGIRC - Les « dix glorieuses » des retraités*
- 14 La « montée en charge » de la pré-retraite
par Alain Frégère
- 20 Le financement de la retraite à soixante ans
par Paul Cadot
- 24 *Heurs et malheurs du plafond de la Sécurité sociale*
- 28 Le partage de l'enveloppe
par Marie-Dominique Calça
- 32 *La retraite menacée, en débat*
- 35 L'avenir du régime de retraite des cadres
par Jean-Paul Cendron

UNE SOCIÉTÉ DEVANT SON MIROIR

- 38 Les bataillons de la vieillesse
par Alain Coulomb
- 43 Démographies, la réalité des chiffres
- 47 Parlez-nous de nous !
- 48 L'avenir de la France en six tableaux
- 52 *Les plus de cinquante ans*
- 54 Les femmes et la retraite

POUR UNE POLITIQUE DE LA VIE

- 58 Une « politique » de la vieillesse
par Julien Coutouly
- 64 Trouver « l'usage des vieux »
- 70 Pourquoi un syndicalisme de retraités
par Gilbert Billon
- 74 La soupape du bénévolat
par Alain Frégère
- 78 *Quelle retraite espérer ? - Comment améliorer sa retraite - L'agenda du retraité - Un octogénaire marchait.*
- 86 Une vie à mieux vivre
par Julien Coutouly

Maquette : J. et J. Defossez. Photos : Giry / Rea p. 3 ; D'Hondt / Rea p. 2 ; APS p. 6 ; P. Rousseau / Keystone p. 7 ; Document ARRCO p. 8 ; Bloncourt p. 12, p. 35, p. 49, p. 60, p. 73 ; C. Avril p. 14 ; Y. Lorant p. 20 ; A. Borland p. 20 ; Neumiller / Rush p. 23 ; W. Braga p. 29, p. 54 ; R. Frieman p. 38 ; D. Maillac p. 64, p. 71 ; Polak / Collectif p. 74 ; J. Pottier p. 85 ; Lespinasse Rea p. 86.

Un enjeu inter-génération

Tournez les pages et voyez les images de ce numéro : les retraites sont une affaire inter-génération. Notre avenir commun est inscrit dans la pyramide des âges, et le financement des retraites à venir est lié à l'importance du nombre des actifs qui cotisent dès leur premier emploi. Problème biologique donc, et démographique, équilibre entre le vieillissement qu'entraîne la prolongation de la vie, le nombre des naissances et le rôle particulier de l'immigration.

Problème financier. Il ne s'agit pas seulement de bonne gestion. Par exemple, pour la capitalisation, il s'agit de savoir si les sommes patiemment mises à l'abri pour les retraites ne vont pas être emportées par des tempêtes monétaires, elles-mêmes résultat d'orientations spéculatives qui découragent l'épargne et l'effort productif.

Problèmes sociaux, issus des précédents, et renforcés par la surchauffe de la compétition économique et technologique à l'échelle mondiale : avec acuité se pose la question du partage du travail, du temps, et des bénéfices de la modernité. Ou alors, nous acceptons délibérément la société duale.



Joseph LE DREN

« Emploi du temps, emploi de soi ». C'était le titre d'un numéro de cette revue il y a dix ans. Nous insistions sur la disparité des fins de vie selon les trajectoires socio-professionnelles, sur les ambiguïtés du concept alors neuf de « troisième âge », et sur l'oubli des retraités dans les structures syndicales, qui n'était guère qu'une variante de la marginalisation des inactifs, au rang desquels on classait les femmes.

La perspective a changé. Aujourd'hui se cumulent la montée du chômage, le mal-emploi des jeunes, et la multiplication des mises en pré-retraite. Comment conjuguer les gagners avec les nouveaux pauvres ? L'éthique de la compétition et celle de la solidarité ? Entre jeunes et vieux actifs et inactifs, faut-il parler de partage ou de concurrence ? Plusieurs fois ces questions affleurent dans le présent dossier, auquel ont beaucoup contribué Julien Coutouly et Paul cadot. Un point de vue y manque, c'est celui de l'entreprise, et nous devons en parler : où est l'intelligence dans le recrutement des jeunes et le dégraissage des « vieux », la cohérence entre l'innovation et le savoir-faire acquis ? Quelles entreprises se font un devoir d'assurer, comme dit le rapport Riboud, (p. 124), « l'a réusites des sorties comme des entrées » ? Patrons qui auriez ce souci et ce talent, écrivez-nous.



QUEL ÂGE POUR LA RETRAITE ?

Retrouver la progression collective

PAR PAUL CADOT

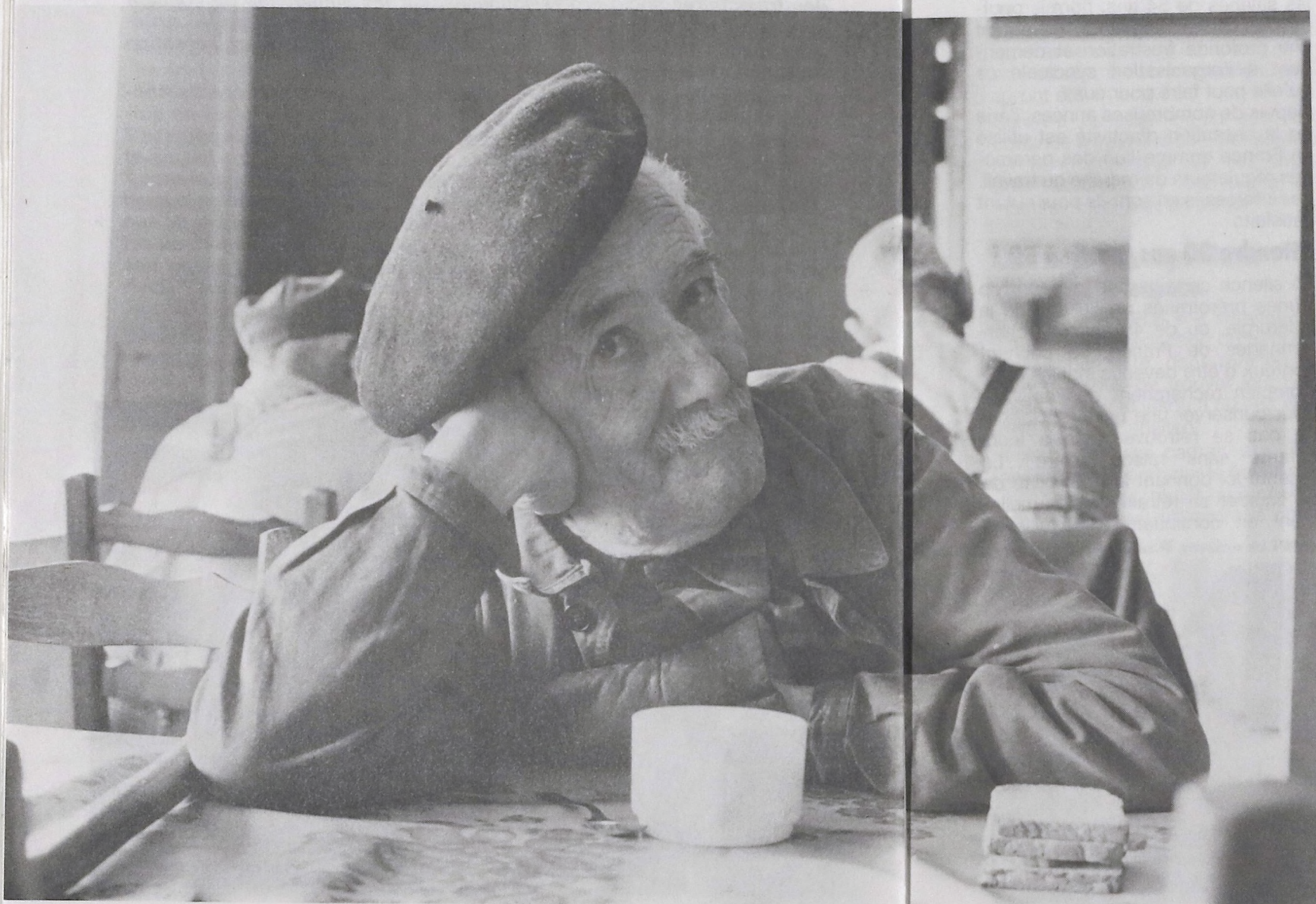
En apparence, pour l'ouvrier comme pour le cadre, quel meilleur critère que l'âge pour ouvrir les portes de la retraite ? Evident. Mais l'affirmation s'effrite, la crise aidant. Et l'âge est-il un instrument de mesure aussi fiable qu'il y paraît ?

Cette question est aujourd'hui posée en maints endroits, mais avec des motivations et des réponses différentes, voire contradictoires.

Lorsqu'elle est posée par ceux qui, apprentis dès 14 ans, ont pratiqué des semaines de 6 jours et de 55 à 60 heures, et totalisent plus de 40 ans validables par le régime général, 60 ans paraît une limite largement supérieure et 55 ans un objectif justifié.

Lorsqu'elle est posée par un cadre, refoulé des circuits professionnels à 54 ans et qui devra attendre d'avoir atteint les fameux 150 trimestres à 63 ou 64 ans pour cause d'entrée tardive dans la vie active, s'il ne veut pas être pénalisé jusqu'à sa mort par des coefficients d'abattement, 60 ans paraît normal et les règles actuelles profondément injustes.

SOUS LE DÉSORDRE APPARENT DES LOGIQUES D'INTÉRÊT



Un paramètre régulateur

Lorsqu'elle est posée par un ministre des Affaires sociales qui recule devant l'augmentation des taux de cotisation du régime général, 60 ans paraît aberrant et il lui paraît indispensable de reculer au plus vite cet âge fatidique. Mais lorsque le même ministre participe en coulisse aux négociations sur l'équilibre de l'assurance chômage, il oublie ses propos péremptoirs sur la plus grande escroquerie sociale du siècle et affirme qu'il est hors de question de modifier les règles actuelles tant que la situation de l'emploi ne s'est pas améliorée.

Lorsqu'elle est posée par un fonctionnaire ou un cadre de la SNCF, d'EDF et autres, il ne comprend pas la question puisqu'à 60 ans il n'est pas en retraite, mais en dispense d'activité telle que prévue par son statut, qu'il serait inconvenant de remettre en cause.

Lorsqu'elle est posée par un vice-président du CNPF, il est indispensable pour ne pas alourdir les charges des entreprises et arrêter le gaspillage des compétences, de retarder l'âge de la cessation d'activité.

Mais lorsqu'elle est posée par un employeur, voire même une branche professionnelle qui constate que du fait de l'évolution des technologies, la masse de travail à répartir est en

baisse, le réflexe spontané est de commencer par « libérer » les plus anciens soit par le recours au FNE, soit par un système d'entreprise, soit en ayant recours au chômage dit ordinaire, et ce avec la complicité passive, voire même active de l'ensemble des autres salariés, et souvent des intéressés ?

Lorsque dans une entreprise des secteurs en récession, la situation s'améliore et que la direction annonce l'arrêt du recours au FNE, les salariés de 54 ans, hormis peut-être les cadres dirigeants, ressentent une profonde frustration et demandent à l'organisation syndicale ce qu'elle peut faire pour eux !

Depuis de nombreuses années, l'âge de la cessation d'activité est utilisé en France comme l'un des paramètres régulateurs du marché du travail. Les intéressés en sont-ils pour autant satisfaits.

Attendre 30 ans, partir à 50 !

En silence certains des jeunes, trop jeunes préretraités de 50 ans de la sidérurgie, ou de 45 ans des charbonnages de France, se cachent honteux d'être devenus inutiles !

Combien recherchent des activités pour conserver une utilité sociale et ne pas se retrouver face à leurs enfants sans raison d'être ! La récente loi donnant la possibilité de ne liquider sa retraite que partiellement en continuant à travailler à

Platini, déjà une fois « retraité »...



temps partiel, trouvera sûrement des adeptes.

Lorsque les cadres tout particulièrement s'accomplissent dans leur vie professionnelle, ils n'ont pas envie de décrocher, que ce soit dans l'industrie ou dans la politique !

Quelle sera la situation de ceux qui, de TUC en PIL, de SVIP en petits boulots, voire même d'ingéniorat en doctorat puis en attente d'emploi, n'auront trouvé un réel travail, reconnu par les systèmes de retraite qu'à 28, 30 ou 32 ans ?

Sera-t-il envisageable qu'avec une espérance de vie de 90 ans ils soient en retraite aussi longtemps qu'ils auront été en activité ?

Sera-t-il possible qu'un seul actif continue à travailler 39 h par semaine (et beaucoup plus s'il est cadre), pour assurer des ressources à 2 inactifs, 1 jeune et un ancien ?

Une nouvelle répartition du travail s'impose

Il faut que la CFDT soit entendue.

Il faut qu'une réduction du temps de travail permette dans un premier temps à tous de trouver leur place dans la société jusqu'à 60 ans et au-delà s'ils le souhaitent.

Il faut que les cadres eux aussi apprennent à partager le travail et les responsabilités, plutôt qu'à chercher en permanence à étendre le champ

de leurs responsabilités, quitte à remettre en cause leur temps de loisir personnel, familial ou social.

Les cadres, comme les autres, devraient avoir le temps, sachant qu'ils ont la compétence pour s'intéresser à la vie de la cité ! Combien sont-ils aujourd'hui à l'Assemblée nationale issus du secteur privé ?

Les cadres doivent admettre cette nécessité et rechercher les modes d'organisation de la vie professionnelle qui permettent d'arriver à une société qui ne souffre pas de l'absurdité vers laquelle nous cheminons.

Peut-être faudra-t-il envisager des rythmes différents suivant les époques de la vie ! Peut-être faudra-t-il rendre obligatoire des périodes de formation qui éviteraient la sclérose d'une activité trop stressante, sans possibilité de recul, et le rejet brutal pour cause d'incompétence comme nous le voyons trop souvent aujourd'hui !

Peut-être faudra-t-il remettre en cause certaines valeurs individualistes de notre société, qui glorifie la réussite individuelle et laisse de côté le plus souvent la progression collective ! De tout cela il est nécessaire de débattre et les cadres devraient être moteurs dans ce débat.

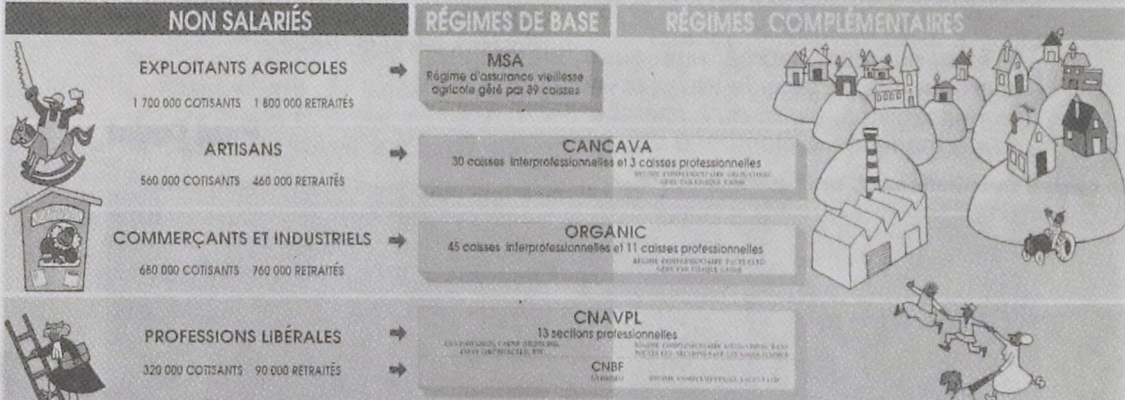
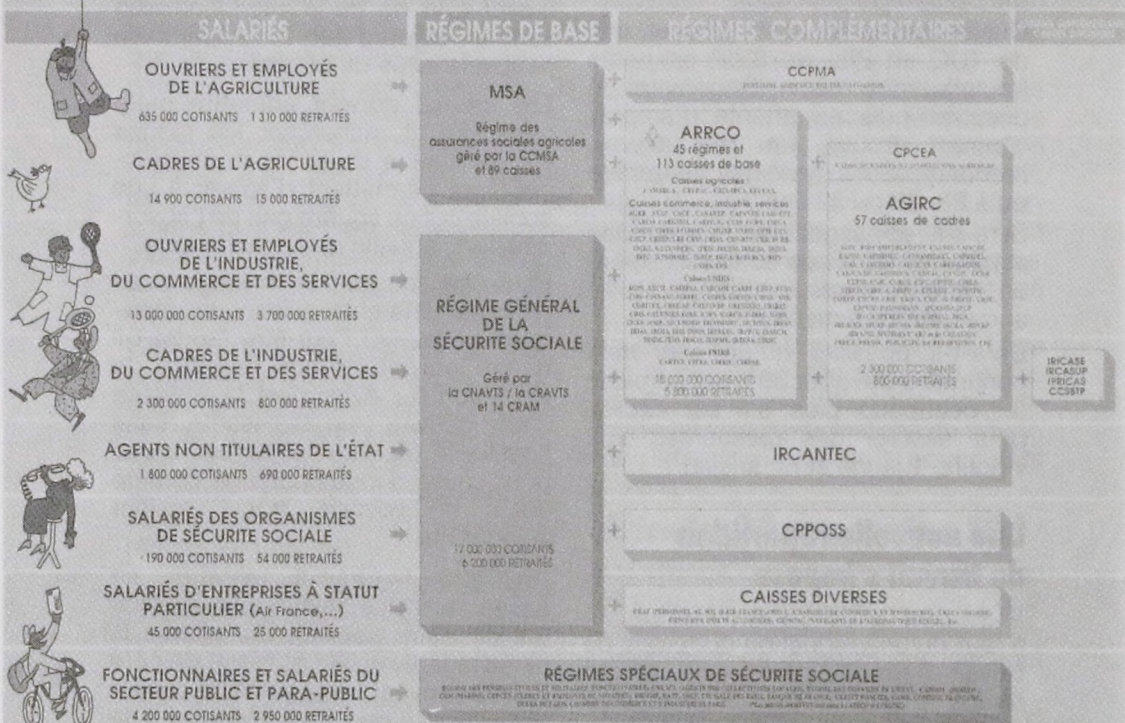
Paul Cadot

Le conseil constitutionnel, actif gardien de l'Etat.



LA RETRAITE EN FRANCE

Le monde de la répartition



RÉPARTITION, SOLIDARITÉ DES GÉNÉRATIONS

ÉDITION DÉCEMBRE 1987
ÉDITÉ PAR LE CENTRE DE FORMATION ET LA SERVICE DOCUMENTATION DE L'ARRCO
44, rue de la République - 75012 PARIS - Tél. 41.46.13.20

LE MAQUIS DES RÉGIMES DE RETRAITE

Jusqu'à 17 versements !

PAR PHILIPPE GILLIER

La sécurité sociale de France n'a ni pu, ni su devenir la sécurité sociale de tous les français. Le résultat le voici : quelquefois une seule pension, mais plus souvent trois ou cinq, dix, dix-sept... différentes...

Si pour certains la prise en charge de la retraite relève d'un organisme unique, voire de l'employeur, pour d'autres la connaissance du montant même de leurs revenus mensuels relève de la mathématique presque aléatoire. Les fonctionnaires d'Etat titulaires, comme les agents de l'EDF, continuent à percevoir de leur employeur un « salaire d'inactivité » calculé en pourcentage de leur dernier salaire.

Pour percevoir une retraite calculée dans les mêmes conditions les cheminots s'adresseront à la caisse de retraite de la SNCF, tandis que les fonctionnaires territoriaux et les agents des collectivités locales auront leurs pensions servies par la CNRACL.

Quelques autres professions bénéficient encore de régimes propres qui assurent à leurs retraités la totalité de leurs ressources. Pour la majorité des autres français, la situation est moins simple et les versements écla-

Salariés en monde agricole

L'ensemble des salariés de l'industrie, du commerce et, les agents non titulaires de l'Etat et des collectivités locales sont affiliés à la CNAVTS (Caisse Nationale d'Assurances Vieillesse des Travailleurs Salariés) partie

prenante de la Sécurité sociale. Les salariés du monde agricole sont eux affiliés à la MSA (Mutuelle Sociale Agricole).

La CNAVTS comme la MSA ont des prestations limitées tant au niveau du taux que de l'assiette :

- l'assiette : ils ne prennent en compte les salaires que dans la limite d'un plafond (le plafond de la Sécurité sociale aujourd'hui à 9 950 F/mois).

- le taux : leur prestation est de 50 %, au mieux, de la moyenne des 10 meilleures années de salaire.

Des régimes complémentaires sont apparus au fil des ans soit pour élargir l'assiette, soit pour élargir le taux, soit les deux à la fois.

Ces caisses complémentaires sont soit isolées, soit fédérées, soit intégrées dans un régime national organisant une solidarité entre les professions.

L'IRCANTEC (Institution de retraites des agents non titulaires de l'Etat et des collectivités cadres) assure un complément aux fonctionnaires non titulaires (tant fonctionnaires d'Etat que fonctionnaires territoriaux). Les compléments étant calculés de part et d'autre du plafond du régime général.

La CPOSS (Caisse de Prévoyance des Personnels des Organismes de Sécurité sociale) pour les salariés de la Sécurité sociale complète de même les prestations de la Sécurité sociale en s'intéressant à la totalité du salaire.

Ces deux régimes fonctionnent de façon totalement autonome et doivent assurer seuls leur équilibre.

Les salariés des banques bénéficient de caisses d'entreprise, regroupées dans la FNCRB (Fédération nationale des caisses de retraite de la banque) qui fonctionne en semi-autonomie. Alors que pour les cadres, elle assure elle-même son autonomie, elle adhère pour les non cadres à l'ARRCO (voir ci-après).

Le monde agricole a lui aussi une situation originale : la caisse cadres CPCEA (Caisse de prévoyance des

cadres des exploitants agricoles) est liée par convention à l'AGIRC sans y être intégrée de façon rigide.

Cadres et non cadres

Les caisses non cadres et la caisse cadres pour des prestations correspondant au salaire inférieur au plafond sont elles aussi associées à l'ARRCO, mais dans le cadre d'une réassurance partielle (90 %).

Une caisse agricole, la CCPMA reste encore aujourd'hui isolée et refuse de participer à la solidarité interprofessionnelle. Les autres salariés du secteur privé sont :

- Pour les cadres affiliés à l'une des 57 caisses relevant de l'AGIRC (Association Générale des Institutions de Retraite des Cadres) qui assure la compensation entre elles. La dernière caisse d'affiliation assurera le service des pensions correspondant à la totalité de la carrière.

L'AGIRC limitant son assiette à 4P, des régimes ont été créés pour les cadres supérieurs pour cotiser sur les tranches de salaires compris entre 4P et 8P. Les principales sont l'IRCASUP, l'IRICASE et l'IPRICAS.

- Les non cadres et les cadres pour la partie du salaire inférieur au plafond sont affiliés à une caisse relevant de l'ARRCO (Association des régimes de retraite complémentaire des ouvriers).

L'ARRCO n'assure qu'une coordination entre ces régimes qui ont chacun leur règlement propre, et de ce fait lors de la liquidation de sa retraite, le retraité recevra un versement de chacun des régimes auquel il aura cotisé.

La mobilité de l'emploi actuelle fait que dans sa carrière le même individu peut avoir eu plusieurs statuts différents : (fonctionnaire, salarié du commerce, salarié du monde agricole, profession libérale...). Il aura une pension pour chaque partie de sa carrière et c'est ainsi que certains retraités reçoivent jusqu'à 17 versements différents.

Philippe Gillier

LES « FIGURANTS » DE L'AGIRC

■ Alors que l'AGIRC découle historiquement, de l'existence d'un plafond aux assurances sociales puis à la Sécurité sociale, l'inscription des salariés à ce régime se fait sur des critères de qualification et non sur des critères de ressources.

De ce fait certains salariés non cadres ont un salaire qui dépasse très largement le plafond de la Sécurité sociale et, très exceptionnellement, celui de l'ARRCO (soudeurs à la grande exportation par exemple). Or, ces salariés ne sont pas inscrits à l'AGIRC.

Dans le même temps nombre des affiliés à l'AGIRC ont un salaire qui ne dépasse pas ce fameux plafond. Cette catégorie d'affiliés est désignée par le nom de « figurants » puisqu'ils ne font qu'être inscrits, alors qu'en règle générale ils ne cotisent pas et n'acquiescent donc aucun droit.

En 1986, 14 % des inscrits à l'AGIRC renaient dans cette catégorie.

De plus en plus nombreux

Cette population est en augmentation ces dernières années. Ceci résulte de plusieurs causes :

- l'intégration du régime de l'IRCACIM dans

l'AGIRC a fortement augmenté la population de techniciens et agents de maîtrise affiliée à l'AGIRC (les « articles 36 ») ;

- le relèvement du plafond ces dernières années plus rapide que les salaires des cadres ;

- le resserrement de l'éventail des rémunérations.

Cette situation en raison de sa durée et du poids croissant de cette catégorie pose problème. Il paraît absurde de tenir durablement des dossiers à jour en vain. L'envoi de relevé de points que lesquels figure la mention 0 = 0 a quelque chose de courtelinnesque.

L'accès des « figurants » aux œuvres sociales des institutions est contesté. La solution à cet état de fait ne va pas de soi et les avis sont extrêmement partagés.

La CGT préconise d'instaurer une cotisation à l'AGIRC « au premier franc » et par-là de retirer les cadres de la solidarité intercatégorielle de l'ARRCO.

La CGC et FO proposent aujourd'hui la généralisation d'une garantie à tous d'un minimum de cotisation et donc de droits. Ces deux organisations rejoignent la préoccupation des métallurgistes CFDT qui ont déjà obtenu que les entreprises précédemment adhérentes à l'IRCACIM choisissent obligatoirement cette formule.

Certains préconisent d'abandonner la référence au plafond de la Sécurité sociale et de définir un plancher propre au régime des cadres dont celui-ci contrôlerait l'évolution.

Nouvelle frontière entre AGIRC et ARRCO ?

Beaucoup pensent, à la CFDT, qu'il n'est pas normal que l'effort contributif des uns soit sensiblement plus élevé que celui des autres. Si certains, dont le salaire ne dépasse pas le plafond de la Sécurité sociale, trouvent que les droits qu'ils acquiescent sont insuffisants, c'est prioritairement au sein de l'ARRCO qu'ils doivent rechercher une augmentation de leur taux de cotisation. Il est préférable dans les entreprises que l'ensemble des catégories voient améliorer leur retraite potentielle, plutôt que de voir une seule catégorie obtenir un tel avantage.

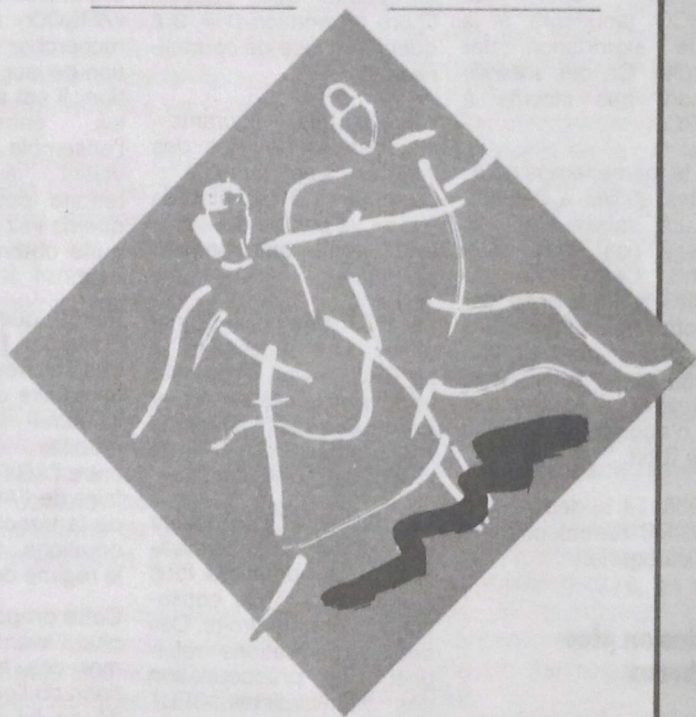
Plutôt que de chercher comment faire acquiescent à des salariés des droits sur un salaire qu'ils n'ont pas, il serait préférable de modifier les frontières entre l'AGIRC et l'ARRCO : faire de l'AGIRC le régime de la tranche 2 des rémunérations, et de l'ARRCO le régime de la tranche 1.

Cette proposition aurait en plus l'avantage de supprimer ces fausses promotions où l'on flatte un salarié en lui disant qu'il est « aux cadres » alors que son salaire ne le justifie pas. (Cette attitude n'est pas nouvelle et rejoint ce signe de confiance qu'était ici ou là la remise de la clef du WC patronal !) La question est en débat, l'UCC aura à se positionner en fonction des diverses possibilités et des rapports de force. ■

JEAN-RENÉ MASSON / MICHAËL GHEERBRANT

HOP ! L'HOPITAL

M O U V E M E N T



SYROS
ALTERNATIVES

A commander à

FÉDÉRATION CFDT SANTÉ / SOCIAUX

26, rue Montholon - 75439 PARIS Cedex 09 - Tél. : 42.47.73.31

Prix à l'unité : 75,00 F (port inclus).

Nombre : prendre contact avec la Fédération.

REVENUS DES RETRAITÉS : LES DIX GLORIEUSES (1970-79)

■ « Qui détient 22 % du revenu national, un tiers du patrimoine des ménages, les trois-quarts du montant des portefeuilles d'actions et d'obligations ? Qui achète le tiers des résidences principales et secondaires et plus de la moitié des résidences à temps partiel ? Qui représente 37 % de la clientèle des voyages de loisirs en avion ? » (Monique Grima, « Informations sociales », 1986, n° 5).

La réponse va de soi pour toute une période de - partiellement en voie d'achèvement - qualifiée « d'âge d'or des retraites ». On sait également que les 2/3 de la clientèle des cures thermales sont composées de personnes âgées ; que la part réservée à l'alimentation, dans leur budget, croît, contrairement à la tendance générale ; que le réfrigérateur et la télévision sont dans l'arsenal ordinaire de leur équipement, etc.

Cela est vrai pour le plus grand nombre de retraités : une clientèle de dix millions de personnes ! Ce n'est pas le cas pour tous : la partie la plus défavorisée de cette population étant composée de femmes âgées, veuves, divorcées ou célibataires.

Retraités : 3,6 ; prix : 2,2

L'approche fine de cette population établit que 69 % du revenu fiscal des foyers dont le chef ou son conjoint de 60 ans est composé de retraites ou d'allocations de vieillesse. On y trouve encore des revenus d'activité pour 20 % environ et des revenus fonciers ou immobiliers pour 10,8 %.

De son côté le Centre de recherche et d'étude sur le patrimoine a établi que ce sont les 55/64 ans qui disposent du patrimoine brut moyen le plus élevé : 614 500 F. L'INSEE estime de son côté qu'entre 1970 et 1979 les revenus au titre de la vieillesse pour les retraités ont été multipliés par 3,6 quand les prix n'étaient multipliés que par 2,2.

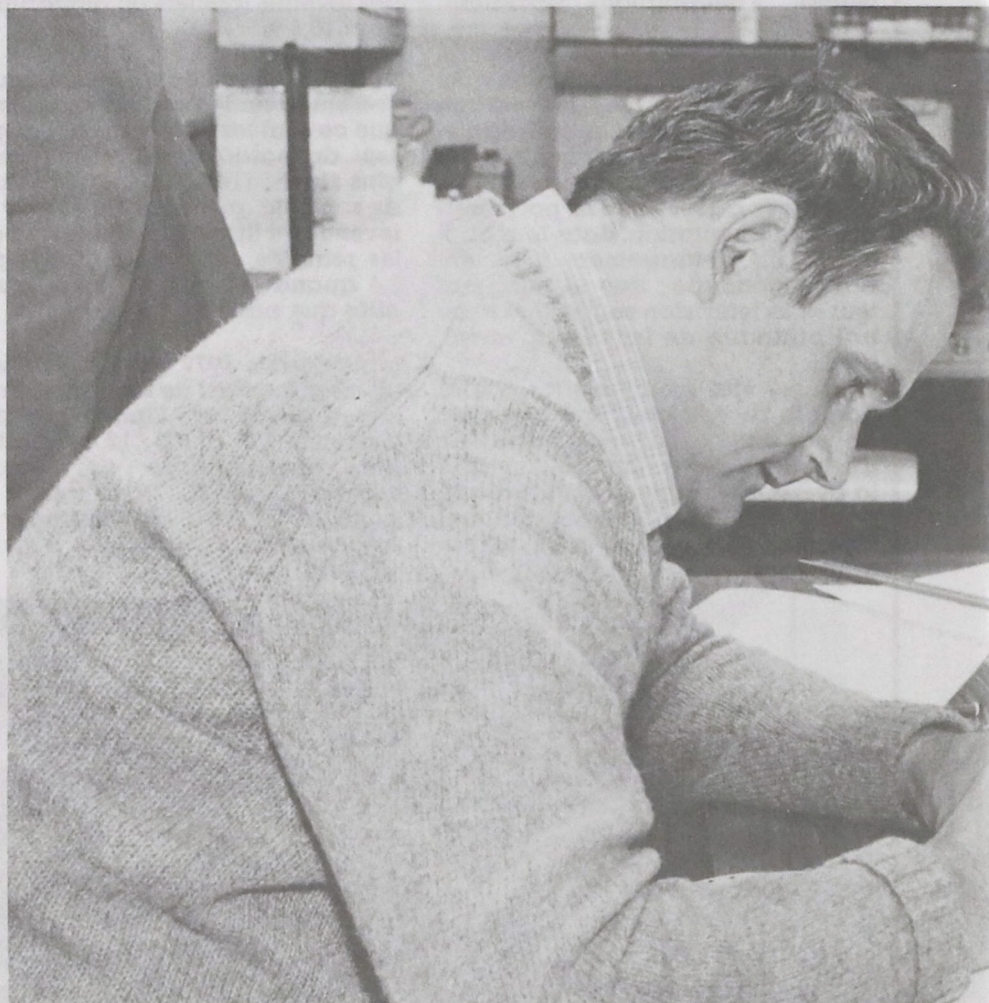
Mais depuis 1979 nous assistons à un retournement de tendance. Entre cette date et 1985 l'indice des prix passe de 100 à 180 ; la revalorisation des pensions de Sécurité sociale de 100 à 175, la valeur du point AGIRC de 100 à 170. Quant au salaire annuel net moyen il va de 100 à 181.



LA « MONTÉE EN CHARGE » DE LA PRÉ-RETRAITE

La spirale des abandons

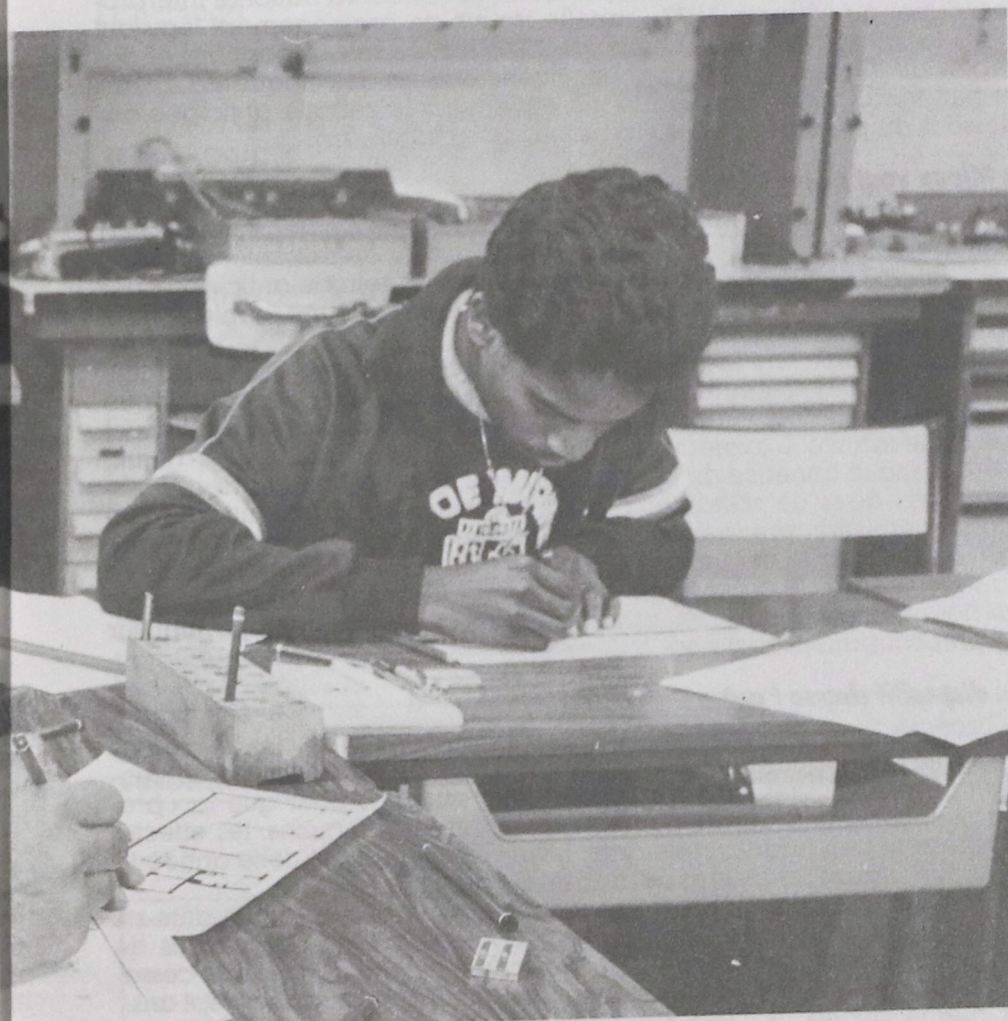
PAR ALAIN FRÉGÈRE



14

800 000 pré-retraites environ ces dernières années. Voilà une catégorie d'actifs qui aurait pu ne pas naître et ne

pas être. Si ? Si la cécité n'avait pas tenu lieu de politique pour les décideurs de tous poil. Mais, avec des si...



15

Si les pré-retraites sont aujourd'hui un phénomène massif, elles ont surgi dans le paysage social français au début des années 1960 au cœur des « trente glorieuses ». Mais elles ne seront vingt ans durant qu'une procédure pour la cessation d'activité intervenant à la marge. Dans une économie évoluant sainement, il n'y avait aucun inconvénient à ce qu'elle le reste. Comment, par quelles successions d'aberrations et

de renoncements en est-on arrivé à la pré-retraite recours à tout-va, véritable système en spirale de nos abandons, qui est notre paysage d'aujourd'hui ? Une histoire qui vaut d'être contée.

Le butoir de soixante ans

En 1961 apparaît un régime particulier à l'UNEDIC pour les chômeurs de plus de soixante ans.

Nouvelle pièce en 1963 avec la création d'un acteur, aujourd'hui essentiel, le Fonds national de l'emploi (FNE) à l'usage des salariés de plus de soixante ans victimes de licenciements collectifs.

En 1967 apparaît une première convention signée dans la sidérurgie pour les travailleurs âgés de plus de soixante ans. La garantie de ressource licenciement fait son apparition avec l'accord national interprofessionnel du 27 mars 1972 laquelle trouve un prolongement législatif dans la loi du 5 juillet 1972. La combinaison de ces dispositions et des règles de l'Unedic permettent des licenciements dès cinquante-six ans et huit mois. Les vannes sont donc ouvertes à la retraite anticipée au-dessous du plancher, jusque-là tabou, de soixante ans.

« Mieux vaut payer un retraité... »

En janvier 1973 sera signé l'accord de pré-retraite de Renault qui rend licite pour ses salariés le droit à la retraite à partir de soixante-deux ans. Il deviendra un modèle « entrepreneurial » de la retraite anticipée pour de nombreuses firmes. Le slogan de l'époque proclame : « mieux vaut payer des retraités que des chômeurs ».

Un premier pas vers la retraite stricto sensu à soixante ans est franchi avec la loi du 31 décembre 1975 laquelle, cependant, ne l'accorde que de façon très limitative aux travailleurs manuels seuls et aux ouvrières mères de famille. L'avenant à l'accord du 27 mars 1972, signé le 13 juin 1977, étend le bénéfice de la garantie de ressources aux salariés démissionnaires âgés de soixante à soixante-cinq ans. La garantie de ressource démission prend place dans la panoplie.

L'UNEDIC s'installe comme partenaire à part entière de ces opérations puisque désormais chômage et retraite interfèrent et que les nécessités économiques (« libérer des emplois pour les jeunes ») l'emportent sur les préoccupations sociales.

Un dispositif chasse l'autre

En 1979 le renouvellement de la convention prévoit des dispenses d'activité de cinquante-et-un à cinquante-neuf ans. Jusqu'où ne descendra-t-on pas ! Toutes les vannes sont donc ouvertes pour que la « pré-retraite » devienne un phénomène « explosif ». Néanmoins, les effectifs progressent peu jusqu'à cette date. Mais l'avenant signé cette année-là le 13 juin aidant les chiffres se mettent à courir.

En 1980 le FNE prévoit des allocations pour les plus de cinquante-six ans et deux mois, voire cinquante-cinq ans. En 1982 les contrats de solidarité (temps plein et mi-temps) donnent la possibilité d'une cessation anticipée d'activité pour les fonctionnaires, dès cinquante-sept ans. La même année le CNPF dénonce l'accord sur la garantie de ressource-démission. Son coût pour l'Unedic est jugé prohibitif. En 1983 la mise en place de l'ordonnance sur la retraite à soixante ans entérinant une situation presque de facto bloque les entrées dans des systèmes conduisant à la garantie de ressources, mais l'accès aux conventions FNE sous la pression de l'administration reste ouvert (212 517 admissions en 12 mois).

En 1986 la suppression de l'autorisation administrative de licenciement entraîne une modification de la structure des départs. Des entreprises utilisent les possibilités de l'UNEDIC (cinquante-cinq ans et trois mois) plutôt que le FNE.

La « montée en charge »

Le tableau ci-après indique les cessations d'activité des plus de cinquante ans par FNE et chômage sur les trois dernières années.

	84	85	86
FNE	62 693 53,2 %	63 112 53,9 %	54 478 46,5 %
Chômage	55 058 46,8 %	53 990 46,1 %	62 790 53,5 %
TOTAL	117 751	117 102	117 268

A fin 1986 les préretraités pour le secteur privé concernaient

234 671 garanties de ressources dont 30 600 cadres

178 897 FNE dont 9 300 cadres

121 897 chômeurs

28 226 contrats de solidarité dont 6 800 cadres

La progression du phénomène sur les années récentes est tout-à-fait significative de son ampleur :

en milliers

Années	Pré-retraités 50/59 ans	Pré-retraités 60/65 ans	Total
1982	67,4	378,9	446,3
1983	262,4	431,8	694,3
1985	265,5	404,2	667,7

(source : UNEDIC)

En mars 1985 on comptait 746 000 pré-retraités.

Les tableaux 1 et 2 qui figurent ci-après complètent la lecture de cette installation sociale dans cette soupape de sûreté que sont les pré-retraités.

RETRAITES ET PRÉRETRAITES ENTRE 55 ET 65 ANS

Tableau 1 (en 1985, en milliers)

	Hommes		Femmes	
	Pré-retr.	Retraités	Pré-retr.	Retraitées
56 ans	40	22	12	8
57 ans	66	24	24	18
58 ans	54	32	22	20
59 ans	55	43	22	16
60 ans	44	109	30	52
61 ans	34	112	21	98
62 ans	55	149	34	78
63 ans	47	135	37	97
64 ans	71	152	31	102
65 ans	12	155	4	130

Source : Enquête emploi INSEE, 1985.

Tableau 2

LES RETRAITÉS CADRES EN 1982

En % de la population totale de la catégorie cadres
(retraités et pré-retraités confondus)

Age atteint en 1982	Hommes	Femmes
56 ans	5,5	9,7
57 ans	10,0	12,8
58 ans	9,6	13,4
59 ans	14,5	22,6
60 ans	18,4	26,0
61 ans	47,4	48,9
62 ans	54,7	58,9
63 ans	60,3	64,4
64 ans	61,1	67,4
65 ans	71,7	67,7

Source : recensement de la population, 1982.

Défini par des négociations

Vive donc la préretraite ! si on peut amèrement ainsi parler ; ce que fait la société globale mais rarement les intéressés. Des intéressés autrement dit des ayants-droits qui ne peuvent se définir que négativement. Sur le plan administratif qu'est-ce que c'est ?

Ce n'est pas un actif, même si parfois ses revenus ont la nature d'un salaire.

Ce n'est pas un retraité puisqu'il n'a pas liquidé ses droits à retraite et que dans la majorité des cas il continue à en acquérir de nouveaux.

C'est rarement un chômeur puisque même dans les cas où ses revenus lui sont assurés par les Assedic il n'est pas astreint à la recherche d'un emploi.

Le pré-retraité est un ancien salarié, privé, volontairement ou non, de son emploi auquel un revenu de substitution est assuré jusqu'à la liquidation de ses droits à la retraite.

Interdits de travail

Alors que, dans certaines limites, le retraité a la possibilité d'avoir une activité réduite, le pré-retraité est *interdit de travail*. S'il reprend une activité très limitée et qu'il en informe les ASSEDIC le montant de son allocation sera diminuée, et s'il accepte un travail même beaucoup moins rémunéré que son activité antérieure, le service de l'allocation risque d'être suspendu.

Certaines ASSEDIC sont même allées jusqu'à suspendre le service des allocations à des pré-retraités qui avaient une activité bénévole à caractère répétitif.

Alain Frégère

LA PRÉ-RETRAITE PROGRESSIVE

■ Dans une optique de libération d'emploi dans un premier temps, de préservation d'emploi dans un deuxième temps, les pouvoirs publics ont proposé des pré-retraites progressives.

Travail à mi-temps et indemnisation à 30 % par l'Etat (25 % par le participant dépassant 4 plafonds S.S.). Ce système mis en place par le secteur privé a

également été proposé aux fonctionnaires d'Etat.

La formule est relativement peu utilisée et, fin 1986, pour le secteur privé, 6 000 personnes seulement y ont recours dont moins de 500 cadres.

LA PRÉ-RETRAITE, DÉBUT DE LA VIEILLESSE OU NOUVELLE ÉTAPE ?

■ Les critiques formulées à l'encontre de la pré-retraite, aussi justifiée qu'elles soient, ne peuvent masquer le succès que le système a rencontré, du moins à l'origine.

Un chercheur du CNRS, Xavier Gaullier a tenté d'analyser ce phénomène. Il a noté : l'objectif social de l'opération, la réorganisation du personnel qui a pu s'engager, l'effort de restructuration qui en a résulté. Cinq raisons lui apparaissent centrales dans ce succès :

- les conditions du départ : volontariat, indemnité forte et continue jusqu'à la retraite ;

- l'insatisfaction grandissante au travail, non pas d'abord à cause des changements technologiques, mais devant les modifications de la gestion du personnel ;

- les problèmes de santé pour une minorité (10 %) ;

- une aspiration à avoir du temps libre pour « profiter de la vie », en réalité des désirs vagues sans aucun projet précis ;

- l'évaluation de la situation générale de la société : devant la précarité générale concernant l'emploi, la pré-retraite proposée apparaît plus sûre.

Deux modèles globaux de pré-retraite résultent de ces attitudes ou comportements. Xavier Gaullier les formule de la manière suivante :

« La retraite anticipée qu'on retrouve spécialement dans le milieu ouvrier, qui, sous tous les aspects du mode de vie, est semblable aux comportements des retraités qui ont dix ans de plus : activités domestiques, repli sur la famille, bricolage et jardinage, envie « d'être tranquille et de se reposer » ; une pré-retraite qui est le début de la vieillesse ;

« Le nouvel âge, qu'on rencontre chez les cadres où la pré-retraite est vécue comme une nouvelle étape dans l'existence entre la vie active et la vieillesse, qui vient après les contraintes professionnelles et familiales et avant les problèmes de santé de soi et de ses parents. Le mode de vie est caractérisé par de multiples activités souvent nouvelles, une vie associative importante, une vie culturelle et personnelle développées » (Xavier Gaullier, « Les salariés âgés en fin de carrière ». *Revue française des affaires sociales*, n° 1 - 1986).

QUI SONT LES PRÉ-RETRAITÉS ?

■ Des salariés interdits de travail, des chômeurs qui n'ont pas le droit de chercher un emploi. Contrairement à la retraite que l'on voit venir et à laquelle les salariés ont le temps de se préparer, la pré-retraite fait irruption sans préavis et pour des raisons économiques et sociales générales dans un parcours professionnel qui, dans la plupart des cas, n'était pas achevé. Honte de soi, perte de confiance...

Comment supporter d'être privé arbitrairement de ce qui mobilisait huit heures par jour l'énergie renouvelable de la personne ? Lors d'un colloque sur la pré-retraite, un médecin, le docteur Donnars parlait à ce propos de « miroir brisé » ; « Quand cesse l'activité, voilà que le conflit surgit. L'individu ne sait plus quoi faire ou quoi faire faire, et à qui. Il ne sait plus quoi être. L'identité, une certaine manière d'exister par rapport à une idée que l'on s'est fait de soi-même dans son cadre socio-culturel devient fragile parce que les références autour de soi se perdent (...). Le miroir dans lequel on avait pris l'habitude de se conforter se brise ».

Source : « Seniorscopie »

LE FINANCEMENT DE LA RETRAITE A 60 ANS

Les astuces de la structure financière

PAR PAUL CADOT

20

Voici au prix de quelles contorsions et autres iniquités fût obtenue cette mesure tant réclamée et si nécessaire pour certains travailleurs usés : la retraite à soixante ans.

CADRES CFDT N° 331, MARS 1988



Cette question ne concerne que les personnels du secteur privé puisque depuis longtemps la plupart des salariés sous statut bénéficient de la retraite à cet âge.

Lorsque Nicole Questiaux, qui se voulait ministre de la Solidarité nationale sans être ministre des comptes de la Sécurité sociale, prit les ordonnances pour instaurer la retraite à 60 ans, la question du financement de cette prestation par les différents régimes n'avait pas été abordée.

Une chose était sûre, le CNPF avait dénoncé la convention qui avait instauré la Garantie de ressources démission, et il était urgent de mettre en place un dispositif de remplacement (lorsque Philippe Seguin parle de régression sociale à propos de la retraite à 60 ans, il faut comprendre qu'il parle de cette dénonciation de l'accord garantie de ressources qui était particulièrement avantageux pour les cadres).

Pour que l'ordonnance donnant la possibilité de liquider sa retraite au taux plein dès 60 ans entre en vigueur, il était nécessaire que les régimes complémentaires s'alignent et donnent la même possibilité. Mais ces régimes, gérés par les partenaires sociaux, ont aussitôt posé la question du financement en posant l'a priori implicite que puisque les pouvoirs publics leur imposaient une modification de leurs règles, ils devaient apporter les ressources correspondantes.

La structure financière

C'est ainsi que naquit l'idée de la structure financière.

Le principe en est simple. La retraite à 60 ans prend le relais de la garantie de ressource. La structure financière a pour but d'assurer le transfert du financement de la garantie de ressources vers les régimes de retraites. Et puisque dans un premier temps les deux situations coexistaient la structure fera un emprunt qu'elle remboursera lorsque les garanties de ressources auront sensiblement

diminué. Les actuaires ont calculé qu'il fallait sept ans environ pour que l'emprunt soit remboursé. Voilà les bases de l'accord de février 1983.

Un oubli : le régime vieillesse

Mais, dans l'opération, l'État avait négligé le régime vieillesse dont le financement lui incombe qui, lui aussi, a pris le relais des garanties de ressources.

Les bases du nouveau système se présentent comme suit :

Garantie de ressources
(70 % du dernier salaire)
limitée à 4 plafonds

HIER

	partie inférieure au plafond	partie supérieure au plafond
Sécurité sociale	ARRCO	AGIRC
50 % du salaire	20 % du salaire	de 40 à 100 % de la tranche

AUJOURD'HUI

Dans l'accord de février 1983 qui répartit l'héritage de la garantie de ressources un des héritiers, la Sécurité sociale a été deshéritée avec l'accord de son tuteur de l'époque M. Beregovoy.

Réparé par les cotisations salariales

Les salariés ont eu rapidement l'occasion de s'en apercevoir puisqu'il a fallu faire appel à leurs seules cotisations pour boucher le trou de l'assurance vieillesse dont le taux de cotisation a été relevé par trois fois depuis 1983 sans que les cotisations patronales évoluent.

Un financement inégalitaire

On se trouve donc en face d'un financement inégalitaire. Aujourd'hui le reste de la garantie de ressources et la partie régime complémentaire de la retraite à 60 ans sont financées

pour 2/3 par une cotisation de 2 % sur la totalité des salaires et pour 1/3 par une dotation de l'État.

Tous les salariés paient un même pourcentage de leur salaire pour acquérir des droits très différents dans une fourchette de 1 à 4 : un cor-

D'aucuns estiment que la structure financière devrait vivre encore deux ans pour perpétuer le financement de l'AGIRC et de l'ARRCO.

La CFDT pense, au contraire, que, dès que possible, chacun devrait cotiser à hauteur des droits qu'il



respond aux droits acquis par ceux qui cotisent à 4 % dans un régime ARRCO ; quatre correspond aux droits acquis par ceux qui cotisent à 16 % à l'AGIRC ; deux correspond à 8 % ARRCO et AGIRC.

L'inégalité est donc inter-catégorielle mais aussi inter-professionnelle. Le salarié d'une grande entreprise qui cotise déjà à 8 % à l'ARRCO est favorisé par rapport au salarié de PME qui cotise au taux minimum : 4 %.

Et demain ?

L'État a prévu d'arrêter sa participation au montage en mars 1990. Les emprunts seront remboursés et il ne restera que quelques sidérurgistes en garantie de ressources.

acquiert et que les 2 % collectés par le structure financière (à travers l'UNEDIC) devraient être remplacés par des relèvements des taux de cotisations AGIRC et ARRCO. Les estimations actuelles, à affiner, indiquent que les coefficients multiplicateurs devraient être de 1,18 à 1,19 correspondant à des taux de 0,7 % sur T1 et 3 % sur T2.

Certains crieront au scandale, mais pour la CFDT le scandale est actuel. La retraite à 60 ans n'a été financée que par des augmentations de cotisations plafonnées. Il est temps que la totalité du salaire soit concernée et que ce système ne soit pas financé beaucoup plus lourdement par les plus bas salaires.

Paul Cadot

HEURS ET MALHEURS DU PLAFOND DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

■ Les assurances sociales n'avaient été créées en 1930 que pour ceux dont les ressources ne les mettaient pas à l'abri des aléas de l'existence ; elles étaient réservées à ceux dont les salaires étaient inférieurs à un plafond.

Lors de la création de la Sécurité sociale en 1945 le principe du plafond fut conservé, mais au lieu de servir à l'exclusion des salariés aux revenus les plus élevés, il a eu pour effet de limiter les cotisations pour les trois régimes maladie, famille et vieillesse. Soit celle des populations les plus aisées dont les cadres constituaient l'essentiel, leurs prestations étant plafonnées par le seul régime vieillesse. Ce plafond était à l'époque fixé à 1 500 F et représen-

tait 6 000 fois le salaire horaire du manœuvre de la région parisienne.

Plancher ici, plafond là

Ce plafond de Sécurité sociale avait, suivant les régimes, un rôle de plancher ou de plafond. Plafond du régime général et des cotisations tant des employeurs que des salariés, il était le plancher du régime des cadres.

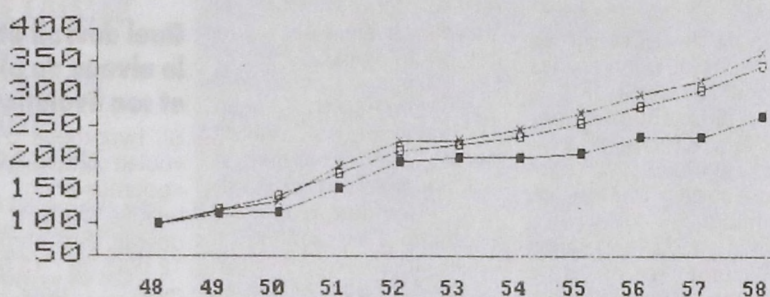
Tant que le régime maladie était équilibré, le CNPF et la CGC ont pu faire pression sur les pouvoirs publics pour limiter au strict minimum l'évolution de celui-ci (voire le bloquer en 1954 et en 1957). C'est ainsi que de 1947 à 1960 le salaire moyen des cadres a augmenté de 30 % de plus que le pla-

fond ; depuis 1962 le plafond indexé sur les salaires ouvriers puis les salaires moyens après consultation des organisations syndicales a, du fait du resserrement de l'éventail hiérarchique, progressé plus vite que le salaire moyen des cadres. Et, en 82-83 beaucoup plus vite du fait que la décision d'augmentation est devenue semestrielle au lieu d'annuelle.

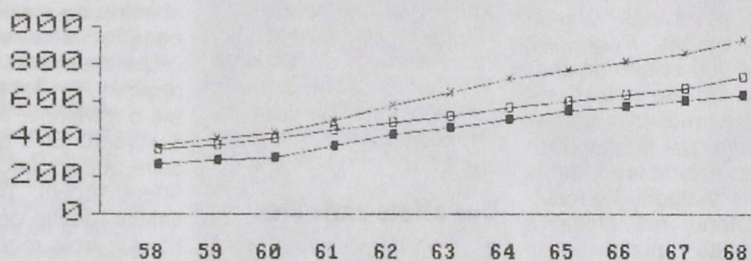
Le tableau ci-inclus indique les évolutions base 100 en 1947 :

- de l'échantillon de salaire permettant les actualisations de la Sécurité sociale
- du plafond de la Sécurité sociale
- des salaires médians des cadres cotisant à l'AGIRC.

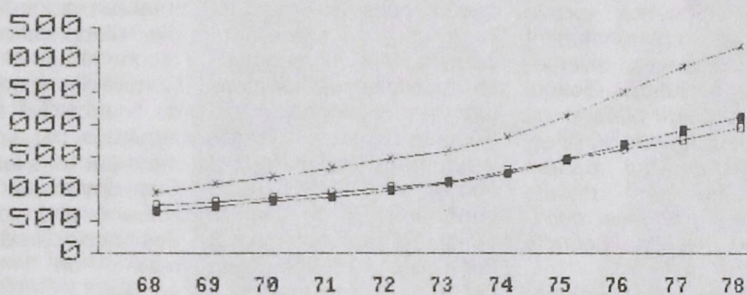
1948-1958



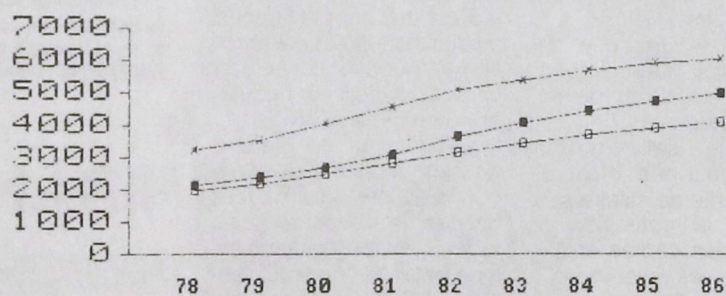
1958-1968



1968-1978



1978-1986



□ cadres ■ plafond × part S.S.

Quels sont les effets des fluctuations du plafond ?

Au plan collectif, indépendamment de l'effet sur les cotisations et donc sur les charges sociales et le revenu directement disponible des cadres, l'évolution du plafond a un effet sur un certain nombre de prestations :

- limitation de la pension de Sécurité sociale pour beaucoup de salariés, dont les cadres :

La retraite de la Sécurité sociale est calculée sur le salaire moyen des 10 meilleures années. Pour faire ce calcul le salaire de chaque année est indexé sur le salaire moyen national, déterminé par l'échantillon que représente les salariés en arrêt maladie. Le résultat obtenu est limité à 50 % du plafond en vigueur.

L'évolution du plafond inférieur à celle des retraites de Sécurité sociale entraînait un plafonnement des plus élevés. Inversement l'évolution récente plus rapide du plafond fait que à leur grande surprise, les cadres qui partent aujourd'hui en retraite n'arrivent pas à un demi-plafond de la Sécurité sociale.

- Blocage de l'évolution relative des prestations familiales du fait de la réduction des ressources de ce régime.

- Evolution erratique des ressources du régime de retraite AGIRC et de ses prestations.

La baisse relative du plafond a pour effet d'accroître la partie de salaire soumise à la cotisation du régime des cadres et par là même ses ressources.

Dans un premier temps cela a permis d'assurer un niveau de retraite très

confortable aux pensionnés. Mais dans le même temps l'AGIRC attribuait un nombre de points de retraite plus élevé et accroissait ainsi ses charges pour l'avenir.

On peut considérer qu'aujourd'hui 10 % environ des charges à venir de l'AGIRC correspondent à des tranches de rémunération qui ne sont plus dans le champ d'intervention de l'AGIRC.

Faut-il pour compenser les erreurs du passé, comme le suggèrent certains, trouver des moyens de financement supplémentaires ? Par exemple des forfaits ; ou déterminer un plancher du régime AGIRC autre que le plafond de la Sécurité sociale ? Le débat est ouvert.

Des effets variables

Au plan individuel, suivant l'âge des cadres les effets sont très divers :

- Pour un cadre à quelques années seulement de la retraite, les effets sont bénéfiques. Il voit augmenter sensiblement le montant de sa pension de Sécurité sociale tandis que le nombre de points qu'il a acquis à l'AGIRC reste important. Si de plus il cotise au taux maximum à l'un des régimes de l'ARRCO il retrouve dans ce régime-là la moitié des droits qu'il « perd » à l'AGIRC.

- Pour un cadre beaucoup plus jeune l'effet sera fonction des conséquences de cette évolution sur l'équilibre du régime AGIRC.

Une évolution du plafond en permanence plus élevée que celle des salaires fera baisser le rendement du régime et réduira la pension potentielle que lui versera l'AGIRC. Suivant son niveau de salaire ce phénomène sera plus ou

moins compensé par le relèvement de ses pensions de Sécurité sociale et ARRCO.

Quel devrait être le niveau du plafond et son évolution ?

Si, hypothèse d'école, on voulait que le plafond ait rigoureusement la valeur relative de ses débuts, il devrait être compris entre 12 000 et 13 000 F par mois pour 9 950 aujourd'hui.

Mais si au lieu de prendre une référence à l'origine absolue on essaie de tenir compte des effets sur l'équilibre des différents régimes, il n'est pas possible d'envisager une remise à niveau. Et il est nécessaire que le plafond évolue effectivement comme le salaire moyen des assujettis aux trois régimes de la Sécurité sociale, de l'ARRCO et de l'AGIRC.

Après le déplafonnement total des cotisations maladie, l'application de la recommandation du Comité des sages propose de financer les allocations familiales par un prélèvement sur tous les revenus. Ceci devrait permettre de libérer le plafond vieillesse des soucis des autres régimes de protection sociale. ■

MACIF, L'ASSURANCE A VISAGE HUMAIN

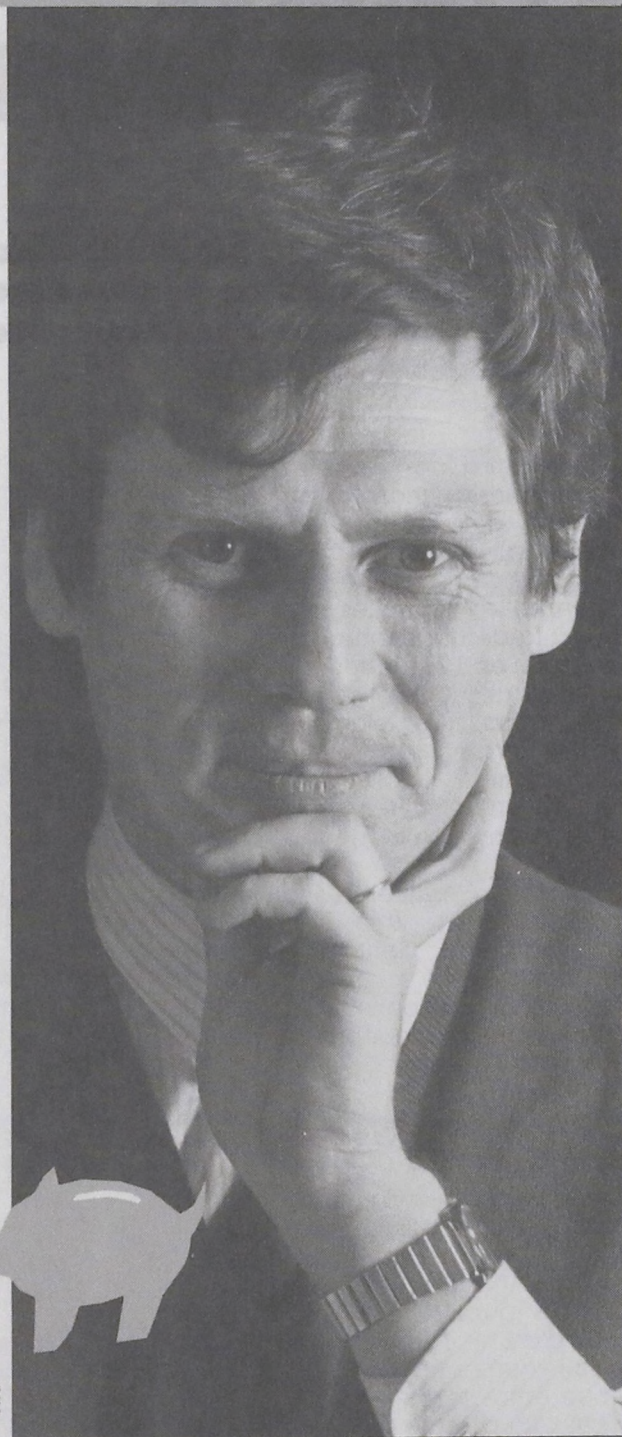
NE LAISSEZ PAS CROQUER VOTRE ÉPARGNE

Ne laissez pas croquer votre épargne. Ni par le fisc (c'est l'époque du troisième tiers : essayez de payer moins l'an prochain...), ni par les sociétés qui vous envoient des offres de placement mirifiques. Mieux vaut faire confiance à l'épargne mutualiste, c'est-à-dire sans but lucratif. Si vous êtes sociétaire de la Macif, vous avez droit à des placements comme Actiplus ou Altiplan : minimum de frais, minimum d'impôts, maximum de rendement (en 1987, 9,22 % net d'impôt).

La Macif : une vraie mutuelle d'assurance, à but non lucratif, où règne une vraie démocratie : ce sont les élus des sociétaires qui la dirigent. Elle vous ouvre 300 points de rencontre en France. Pour contacter le plus proche, consultez l'annuaire ou le Minitel : 36.16 MACIF.

MACIF

Macif : Mutuelle Assurance des Commerçants et Industriels de France et des Cadres et salariés de l'Industrie et du Commerce. Siège social : 79000 Niort.



COMMUNICATION MACIF

LE PARTAGE DE L'ENVELOPPE

Compensation et solidarité certes, mais...

Comment ré-introduire un peu plus de solidarité et un peu moins d'inégalités dans un système constitué d'une myriade d'alvéoles sourdes ? Aux termes de ce parcours le concours des solutions est ouvert !

L'organisation des retraites en régimes distincts et sans passerelle tel que chacun est amené à les connaître, produit des contrastes saisissants en ce qui concerne les capacités financières liées à la démographie.

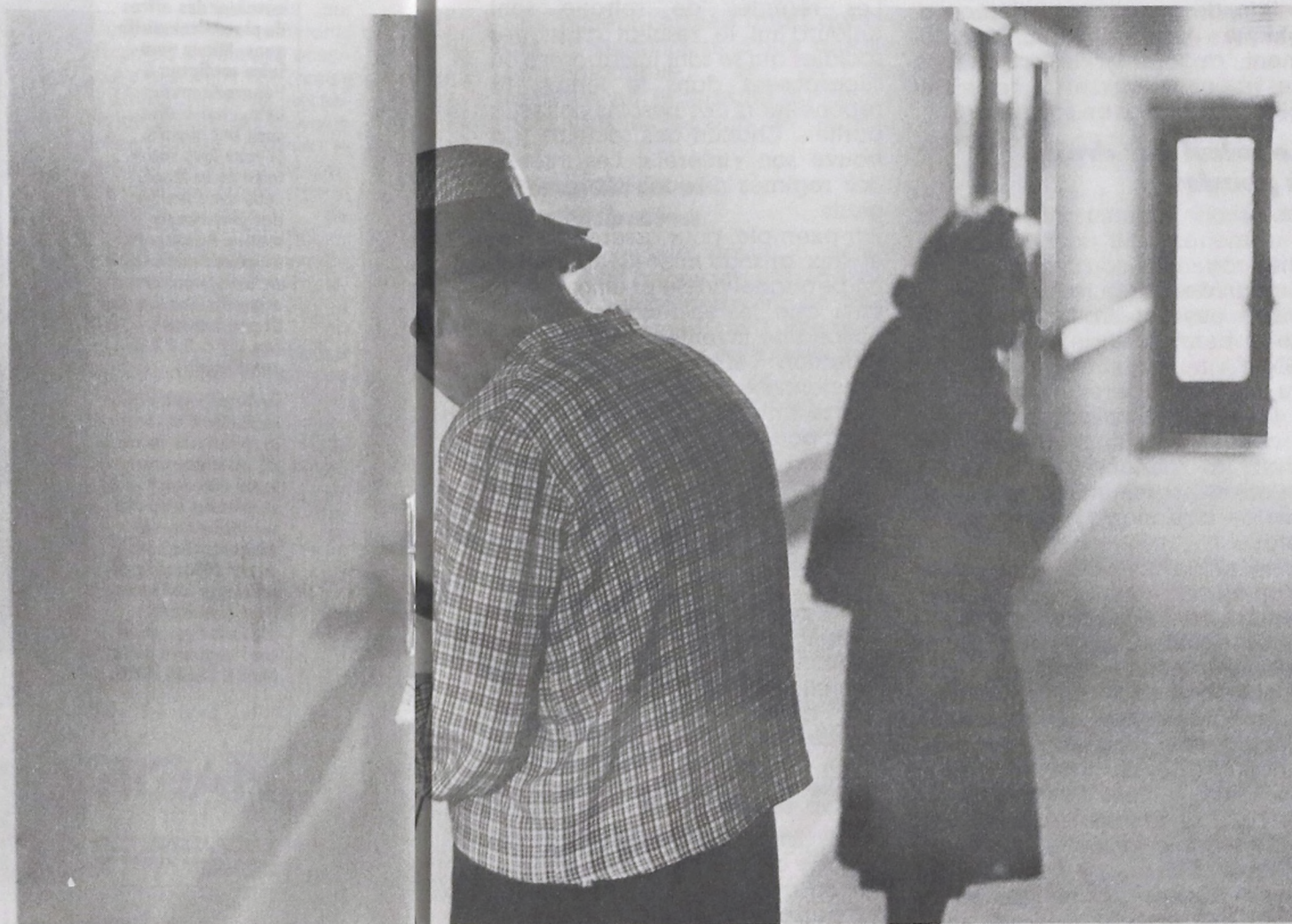
Exemple, en 1981 le régime général avait un retraité pour 3,4 cotisants, alors que les collectivités locales avaient un retraité pour 9,2 cotisants, les commerçants avaient un retraité pour 1,3 ; les mineurs un retraité pour 0,7 cotisant.

Ont donc été institués des transferts financiers des régimes bénéficiaires vers ceux, dont le rapport démographique est moins favorable. Cette « compensation démographique » existe pour les régimes de base depuis 1974.

1985, désengagement de l'État

Si elle n'existait pas, les pensions moyennes versées seraient supérieures pour certains (de 9 980 F en 1981 pour un retraité de la fonction publique) et inférieures pour d'autres (de 4 814 F pour un retraité commerçant). La différence entre le coût théorique de la retraite calculé sur ces bases et la réglementation des autres régimes est entièrement financée par

PAR MARIE-DOMINIQUE CALÇA



la profession (ex. : EDF. Collectivités locales – RATP).

Pour ceux qui ne peuvent pas faire face à leurs obligations le budget de l'état intervient – c'est le cas de la SNCF (62 % de son financement retraite). Les mines (90 %) etc.

Mais en 1985 l'Etat décide de se désengager et instaure une surcompensation démographique entre les régimes spéciaux dont les réglementations sont presque identiques (ouvriers de l'Etat, collectivités locales, SNCF, mines, etc.). Ce phénomène met en situation critique le régime des collectivités locales qui comptait sur ses avoirs pour faire face à la détérioration de son rapport démographique. Il a donc fallu, brutalement, augmenter les cotisations. Les impôts locaux, et les coûts hospitaliers devront en souffrir.

Le calcul des droits à pension

Observons maintenant les divers paramètres qui conduisent à l'hétérogénéité du versement à chacun des attributaires.

L'âge, ouvrant droit au bénéfice de la pension, varie entre 50 ans (SNCF – mines) et 65 ans (salariés du privé à carrières courtes).

● *La durée de cotisations :*

– certains régimes ne donnent droit à pension de retraite qu'après un minimum de quinze ans de cotisation (fonction publique) ;

– la plupart n'ouvrent plus de droit après 37,5 ans de cotisation ;

– enfin, les régimes complémentaires sont entièrement proportionnels.

Les modes de calcul : offrent autant de diversité. On y trouve :

● Les forfaits (mines) ou les semi-forfaits (prise en charge des dix meilleures années de salaire pour les salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale).

● Le dernier salaire comme référence (fonction publique, SNCF, EDF.).

● L'ensemble des salaires de carrière, enfin, dans les régimes complémentaires.

Il faut ajouter encore selon les régimes des droits spécifiques ne relevant pas des cotisations mais des situations particulières.

– le nombre d'enfants,

– l'ancienneté dans l'entreprise,

– la pénibilité du travail, etc.

Pour avoir un regard juste du phénomène, il faut analyser les incidences de chacun de ces éléments sur l'ensemble, et se demander pourquoi certains bénéficieraient d'avantages que d'autres ne percevraient pas ?

Quelle solidarité ?

Les régimes de retraite sont aujourd'hui le résultat d'histoires sociales qui se sont juxtaposées ou superposées dans le temps. Ils répondent à des besoins collectifs partiels. Chacun des secteurs y a trouvé son « intérêt ». Les intérêts des régimes ne sont pas convergents.

Par exemple, pour assurer à l'Etat et aux grands intérêts nationaux un personnel fidèle et efficace il a fallu que les secteurs publics et nationalisés inventent, outre la titularisation et l'avancement à l'ancienneté, une période de quinze années de présence minimum pour pouvoir prétendre à la retraite, et d'autres avantages partiels. Exemple :

● la pénibilité du travail a ouvert le droit à la retraite anticipée de cinq ans ;

● les mères de famille ont bénéficié d'avantages spécifiques permettant la mobilité des couples de fonctionnaires (retraite proportionnelle après quinze ans de service quand elles ont eu trois enfants). Inconnu dans le secteur privé. De plus, elles peuvent ensuite travailler dans le secteur privé.

Il est difficile, dans une pareille période de continuer à ce rythme car on a « empilé » sur les statuts, du personnel du service public

des dispositions nouvelles qui mettent en péril l'ensemble de l'édifice.

Autre raison : l'environnement économique national. La part du budget affecté aux services publics, le prix de leurs prestations sont calculés maintenant en terme de compétitivité.

La SNCF, par exemple, se situe en concurrence sur le marché des transports. Or, le coût de sa retraite lui pose de gros problèmes.

Les militaires, pour leur part, bénéficient eux d'une situation privilégiée qui dure depuis Louis XIV. Leur retraite coûte chaque année 106 % de la totalité des soldes versées aux militaires d'active !

S'ils quittent l'armée après quinze ans, ils bénéficient d'une retraite proportionnelle... et on les retrouve sur le marché du travail dans tous les secteurs de l'économie.

Répartition et capitalisation

Dans le secteur privé, la persistance d'un chômage important a, pour une part, contraint, en 1983, le gouvernement et l'assemblée de se déterminer en faveur de la retraite à 60 ans.

Les contraintes financières désormais patentées conduisent les pouvoirs publics à proposer aux salariés la cessation anticipée d'activité comme il les engage implicitement à se constituer une retraite à la carte. Répartition et capitalisation constituent désormais les ingrédients d'un débat passionné. La retraite est financée par la solidarité intergénération et l'épargne retraite constitue un plus facultatif et individuel que chacun se donne ou non à son gré, ou selon ses possibilités.

Les partenaires sociaux doivent envisager ensemble les adaptations à apporter aux règlements pour qu'ils deviennent plus justes et supportables par la collectivité. Sinon, les contraintes financières s'en chargeront.

Assurance et solidarité : deux régimes

Ainsi, solidarité et intérêt individuels se côtoient sans cesser d'être en concurrence.

Le régime général a choisi la solidarité en injectant la logique « des dix meilleures années ». Ce système assure une redistribution favorable aux salaires inférieurs au plafond de la sécurité sociale. Les régimes complémentaires relèvent plus de la philosophie de l'assurance. En effet, les droits acquis sont calculés en points proportionnels individuels. Recettes et dépenses dépendent en permanence de la démographie et du jeu de la négociation collective.

On ne peut, enfin, classer les régimes spéciaux ni dans l'une, ni dans l'autre de ces catégories.

La référence du dernier salaire favorise les agents qui ont eu la chance d'une carrière qui a beaucoup progressé. Là, par contre, les bas salaires, plus nombreux cotisent pour les autres !

Mais, à vouloir fonctionner chacun sur nos acquis, nous assisterons tôt ou tard à la baisse des pensions, et au désintéressement progressif des salariés pour les régimes de « solidarité ».

L'Europe tout entière, comme la France se situe, à la fois dans une logique de solidarité et d'assurance. Certains pays ont institué une pension universelle forfaitaire, indépendante des ressources (Suède - Danemark - Royaume-Uni etc.). D'autres pays ont élargi leurs régimes professionnels. Seules la France et la Grèce ont des régimes multiples difficiles à harmoniser.

Il faut faire se rencontrer le collectif et l'individuel et élaborer ensemble les propositions qui permettront de conserver pour l'avenir, la solidarité entre générations, recueillir l'adhésion des salariés qui cotisent, et assurer aux retraités de demain le meilleur revenu.

Marie-Dominique Calça

LA RETRAITE EST MENACÉE,

Nous reproduisons ci-dessous le thème sur la retraite qui exprime le point de vue officiel de l'UCC-CFDT, exprimée à l'occasion du VII^e congrès, le 9 octobre 1987 à Paris.

Les uns après les autres, les régimes de retraite connaissent des difficultés importantes et se voient contraints d'envisager :

La situation en 1986

RÉGIME DE BASE	COTISANTS	ALLOCATAIRES	PRESTATION VIEILLESSE (MILLIONS F)
Régime général	13 000 000	6 000 000	161 751
Régimes spéciaux	4 202 911	2 682 825	163 163
Régime non salariés	3 242 938	3 215 694	59 179
Régime salariés agricoles	621 338	1 341 520	15 976
TOTAL	21 067 187	13 240 039	400 069

Dans les régimes complémentaires du secteur privé :

Total AGIRC + ARRCO	15 456 028	7 574 687	107 784
Dont AGIRC	2 289 575	856 933*	31 093

* 556 980 retraités et 299 953 ayants-droit (conjoint et orphelins).

« Taux de couverture » du régime de retraite des cadres de l'AGIRC (hors retraite à 60 ans).

	1986	PRÉVISIONNEL 1987
Cotisations	28 879 MF	30 823 MF
Allocations	27 217 MF	29 776 MF
Réserves	26 420 MF	

Mais la fonction publique n'a pas de réserves. Et la CNRACL (caisse des collectivités locales) qui, du fait de sa démographie favorable, avait pu accumuler des réserves et réduire ses taux de cotisation, s'est vue amputée de la totalité des réserves que l'État a affectées à l'équilibre des autres régimes spéciaux. La situation est donc préoccupante.

LA RETRAITE EST EN DÉBAT

- soit le relèvement de leurs cotisations ;
 - soit la demande d'intégration dans un régime plus large (CPOSS-CRPCEN) ;
 - ou bien, sont (témoins, certains régimes spéciaux) l'objet de menaces ministérielles plus ou moins voilées.
- Tous les régimes sont concernés.

La projection pour l'avenir

Les régimes statutaires gérés par l'employeur ne publient pas leurs prévisions. L'AGIRC, quant à elle, qui doit assurer son équilibre, s'est livrée à des études prospectives. Pour cela, elle utilise les projections démographiques de l'INSEE jusqu'en 2040 et maintient le taux de fécondité à 1,8, ainsi qu'une mortalité tendancielle. Ainsi la population en âge d'activité diminue à partir de 2010.

Ce paramètre est compensé par une hausse du taux d'activité des femmes qui passerait de 61,2 % en 1985 à 74,5 en 2040 et une remontée du taux d'activité des hommes de 50 ans, et plus (reprise de l'emploi en fin de courbe de prévision). En fait, de 2010 à 2040, la population en âge de travailler diminue de près de 5 millions de personnes alors que, simultanément, l'emploi croît de 2,5 M. Mais, dans le même temps, le taux d'encadrement continuerait de croître, donc les effectifs cotisants qui atteindraient 5,1 millions en 2040 :

	1970	1985	2010	2040
Taux d'encadrement (art. 4-4 bis + 36)	12,0 %	20,5 %	28,1 %	31,5 %

Par ailleurs, les cadres utilisent la *cessation d'activité dès 60 ans*.

Alors qu'en 1982, le taux d'activité des cadres entre 60 et 65 ans était de 41,5 %, il est tombé à 26,6 en 1985 et 21,5 en 1986. Les autres, soit ont liquidé leur retraite, soit sont encore en garantie de ressources. Dans le même temps, l'âge moyen de liquidation de retraite est passé de 65 ans et 5 mois en 1980 à 63 ans et 6 mois en 1985. Il continuera à baisser jusqu'en 1990 lorsque la garantie de ressources s'éteindra.

Le *rendement contractuel* est le rapport entre la cotisation théorique (appelée au taux de 100 %) et le montant des droits à pension ouvert en contrepartie. En multipliant ce rendement par le taux contractuel et le nombre d'années de cotisation, on obtient le rapport entre la pension et le salaire moyen perçu pendant la carrière (exemple : si le rendement est le 11,66 %, le taux de cotisation 16 % et le nombre d'années 37,5, la retraite sera $11,66 \times 37,5 \times 0,16 = 70$ % du salaire moyen soumis à cotisation).

Le *taux d'appel* est le rapport entre les cotisations contractuelles et les cotisations appelées.

En période de facilité, ce taux est inférieur à 1.

En période de difficulté, ce taux est supérieur à 1.

AGIRC : l'analyse de 40 années

TROIS PÉRIODES :

- *La naissance de 1947 à 1952*

Le rendement est très élevé. La retraite potentielle culmine en 1952 à 96,72 % du salaire différentiel moyen (1) pour la cotisation maximum de 16 %. Au taux minimum de 8 %, la retraite potentielle est de 48,30 %.

- *La période calme de 1952 à 1976*

Il a été possible pendant 14 ans de conserver un taux d'appel réduit et le rendement oscille autour de 13,5 %, soit une pension potentielle au taux maximum supérieure à 80 %. L'espérance de pension au taux minimum de 8 % n'est plus que de 40 %. Il est décidé d'imposer aux nouvelles entreprises de cotiser au taux minimum de 12 %, ce qui donne une retraite potentielle d'environ 60 %.

- *Depuis 1987 : la gestion des premières difficultés*

La majorité des responsables du régime, dont la CFDT, décident de jouer sur les 2 paramètres rendement et taux d'appel. De 13,56 en 1977, le rendement est progressivement ramené à 11,9 en 1987, tandis que le taux d'appel est porté par paliers à 110 %. Aujourd'hui, l'espérance de retraite AGIRC :

- au taux maximum de 16 % : 71,4 % du salaire différentiel (1) moyen de carrière ;
- au taux minimum de 12 % : 53,55 % du salaire différentiel moyen de carrière.

Propositions UCC pour l'avenir

La retraite servie par les systèmes collectifs doit assurer 70 % du salaire moyen soumis à cotisation.

De cette affirmation découlent deux axes d'action :

1. *Au niveau de l'AGIRC*

Il n'est plus acceptable de continuer la baisse du rendement contractuel. En-dessous de 11,66 %, la finalité même du régime collectif est remise en cause.

Pour assurer l'équilibre, il ne reste qu'une solution : continuer à augmenter les taux d'appel et envisager, d'ici l'an 2000, des niveaux de 130 à 140 %.

2. *Au niveau de l'entreprise*

Seuls 70 % des cadres cotisent au taux maximum de 16 %.

Pour les 30 autres %, il faut intervenir pour faire admettre aux salariés et aux employeurs l'intérêt et la nécessité de retenir le taux maximum.

Négocier dans l'entreprise le relèvement du taux contractuel de cotisation jusqu'au maximum.

ENFIN

3. *Pour les fonctions publiques*

Les retraites doivent être calculées sur les salaires réels.

4. *Pour tous*

Entamer une réflexion sur le contenu de la prévoyance collective complémentaire concernant le décès. En effet, les plus grandes difficultés rencontrées par les familles de cadres aujourd'hui ne sont pas celles qui résultent du décès du cadre, mais celles liées au vieillissement et à la dépendance.

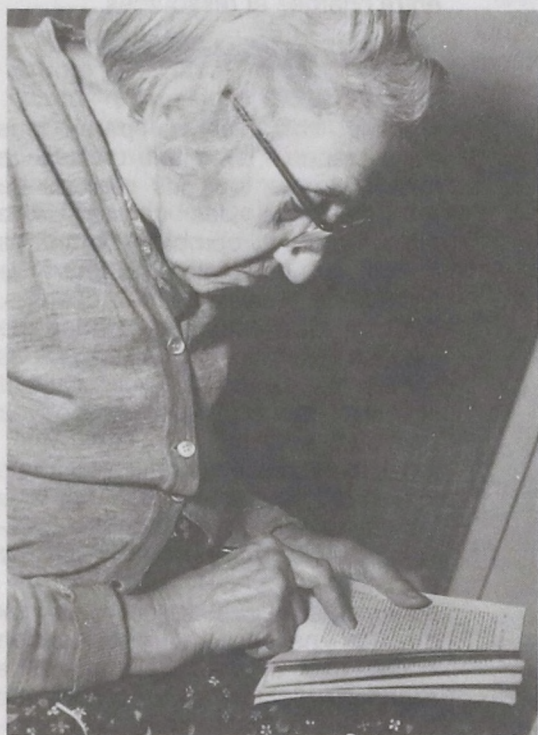
Ne faut-il pas envisager un redéploiement des sommes consacrées à l'assurance-décès collective ?

Et une question

1990 marquera la fin de validité de l'accord assurant le financement de la retraite à 60 ans dans les régimes complémentaires privés : quelle suite ?

(1) Salaire différentiel ou Tranche 2 : partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité Sociale et 4 fois ce plafond.

L'AVENIR DU RÉGIME DE RETRAITE DES CADRES



PAR JEAN-PIERRE CENDRON*

Le régime de retraite des cadres ne se porte pas trop mal malgré une époque ingrate. L'équité entre actifs et retraités sera quand même maintenue dans la décennie 90, période de « tous les dangers ».

* *Chargé d'études à l'AGIRC*

Le 14 mars 1987, le régime de retraite des cadres fêtait son 40^e anniversaire. A cette occasion, les participants ont pu mesurer le chemin parcouru. Depuis 1947, le nombre de cotisants a été multiplié par dix, celui des allocataires par quarante, le pouvoir d'achat du point de retraite par près de 3. Mais cet anniversaire a aussi été l'occasion de s'interroger sur l'avenir du régime. Dans un environnement

en évolution rapide, le régime, soutenu par la volonté des partenaires sociaux, n'est pas dépourvu d'instruments d'action. Les efforts à fournir par les cadres pour maintenir le pouvoir d'achat de leurs futures retraites resteront très modérés.

Un environnement en pleine évolution

Les trente premières années du régime se sont déroulées dans un contexte de croissance économique forte qui a permis d'importantes créations d'emplois et des gains substantiels de pouvoir d'achat.

Les dix années suivantes se sont déroulées dans un environnement beaucoup moins favorable, marqué par une flambée de l'inflation (les prix ont doublé entre 1975 et 1982) et, surtout, par une montée en flèche du chômage. De plus, la dérive du plafond de la Sécurité sociale, qui sert de base à l'assiette des cotisations a constitué un lourd handicap pour le régime qui honore des droits alors que les ressources correspondantes sont passées à l'ARRCO et à la Sécurité sociale.

Enfin, l'AGIRC a encaissé le choc de la retraite à 60 ans qui, si elle n'a pas alourdi les prestations versées (puisque celles-ci sont remboursées par un organisme extérieur, l'Association pour la Structure Financière), a minoré ses ressources.

Une volonté politique, des instruments d'action

Pourtant, le régime peut tirer de ces dix dernières années un bilan positif. Entre 1974 et 1986, la retraite moyenne perçue par un cadre a maintenu son pouvoir d'achat, alors même que le nombre de retraités croissait plus rapidement que celui des cotisants.

Ce résultat n'est pas le fruit d'un miracle mais d'une gestion prudente. Les paramètres principalement utilisés sont au nombre de trois :

- **la valeur du point** servi aux retrain-

tés : depuis 1978, elle évolue comme les prix, ce qui a permis de modérer l'évolution des charges,

- **le pourcentage d'appel** : inférieur ou égal à 100 jusqu'en 1978, il a été porté, par paliers successifs, à 110 au 1^{er} janvier 1987. Cette évolution crée pour le régime des ressources nouvelles sans entraîner, à long terme, des charges supplémentaires,
- **les réserves** se sont fortement accrues et représentent aujourd'hui près d'un an d'allocations.

Dans une période difficile, ces instruments d'action permettent au régime de gérer un déséquilibre potentiel entre charges et ressources.

Des efforts modestes et partagés

L'avenir immédiat ne paraît pas devoir renouer avec une croissance forte. Comme tous les régimes de retraites, celui des cadres devra affronter (pour combien de temps encore ?) une distorsion entre le rythme de croissance des charges, qui ont été acquises pendant la période d'expansion, et celui des ressources, ralenti par le chômage et la stagnation actuelle du pouvoir d'achat.

Ainsi, la décennie qui nous sépare de la fin du XX^e siècle, est celle de « tous les dangers », le rythme de croissance des charges devant s'infléchir ensuite.

L'ajustement des ressources aux charges nécessitera, sans aucun doute des efforts. Cependant, le sacrifice réclamé aux cadres ne dépassera jamais la limite du supportable. Par exemple, au taux moyen de cotisation de 14 %, la part salariale est de 5 % ; un appel supplémentaire de 30 % (ce qui constitue sans doute un cas extrême) entraînerait donc une perte de pouvoir d'achat de $30 \% \times 5 \% = 1,5 \%$, soit pour un cadre qui gagne 185 000 F par an, 1 000 F de cotisation supplémentaire. Il est à noter, de surcroît, que cet accroissement n'interviendrait pas en une seule fois mais serait étalé sur plus de 10 ans.

De plus, ces efforts seront répartis équitablement entre les cotisants et les retraités de manière que la perte relative de pouvoir d'achat sur le salaire net (tranche B) et sur la retraite AGIRC soient égales.

Rendement et compétitivité

La notion générale de rendement (montant de la pension que le régime peut verser en contrepartie d'un franc de cotisation) permet de préciser le lien entre l'effort contributif et la retraite. Infini en 1947 (retraite complète, cotisation nulle), le rendement du régime tend aujourd'hui vers un niveau normal.

Ce phénomène n'est d'ailleurs pas propre à l'AGIRC : il touche tous les grands régimes de retraite. En ce qui concerne celui des cadres, la baisse du rendement, maîtrisée par les gestionnaires du régime, se poursuit depuis une dizaine d'années et se poursuivra dans l'avenir.

Actuellement, la compétitivité de la retraite des cadres est excellente : pour 1 franc cotisé, 12 centimes d'allocation sont servis, à partir de 65 ans, pendant 16 ans en moyenne. Il faut également tenir compte de la réversion, des points non cotisés (chômage, maladie) mais honorés par le régime. Au total, plus de 3 francs de retraite par franc cotisé.

Certes, il s'agit là d'un rapport collectif (puisque'il concerne l'ensemble du régime) et instantané (une année donnée), qui ne peut s'appliquer directement au niveau individuel. Si ce rendement baissait d'un tiers environ, le jeune cadre recevrait, au moment de prendre sa retraite, toujours plus de 2 francs pour un franc puisque la baisse s'étalerait sur une période assez longue. Pour arriver à un résultat équivalent en utilisant la technique de l'assurance individuelle, il faudrait 3,3 % d'intérêt réel hors inflation sur 20 années de cotisation, puis 20 années de rente. Cette situation ne s'est jamais produite dans le passé et demeure improbable à l'avenir.

Enfin, cette baisse du rendement (qui

le fait passer, rappelons-le, d'un niveau exceptionnel à un niveau normal) ne signifie pas nécessairement baisse du niveau de vie des retraités. Le taux de cotisation, les règles institutionnelles (garanties et forfaits), l'accroissement de l'activité féminine interviennent dans la détermination de la retraite moyenne. Depuis 1970, celle-ci a augmenté de 8 % en francs constants, alors que le rendement a déjà baissé de 12 % depuis cette date.

L'avenir à long terme

A plus long terme, si le retour à un rythme de croissance comparable à celui des Trente Glorieuses paraît exclu, il n'est pas illogique de tabler sur un retour à une expansion modérée et à une maîtrise des grands équilibres économiques. Le reflux actuel de l'inflation montre qu'un certain assainissement de l'économie française est en marche.

Enfin, il ne faut pas oublier les caractéristiques particulières de la population cadre. Le taux d'encadrement (nombre de cadres rapportés au nombre de salariés des entreprises correspondantes) a pratiquement doublé entre 1970 et 1985. Une étude récente du BIPE, réalisée pour l'APEC montre que « le développement des nouvelles technologies s'accompagne d'une progression continue de la part des cadres dans les effectifs totaux des entreprises ». Cette progression est un facteur évident de bonne santé pour le régime dans le futur.

Le régime de retraite des cadres a su traverser sans difficultés majeures dix années de ralentissement économique. Ce bilan du passé plaide pour l'avenir. Dans un paysage économique et social ingrat, des efforts modérés, partagés équitablement entre actifs et retraités, permettront le maintien, voire la progression du pouvoir d'achat de la retraite. Y a-t-il meilleure expression de la solidarité entre les générations ?

Jean-Pierre Cendron

LES BATAILLONS DE LA VIEILLESSE

UNE SOCIÉTÉ DEVANT SON MIROIR

Nombreux, croissants et inégaux

PAR ALAIN COULOMB*



Ces bataillons seraient moins nombreux si nous n'étions si prompts à pratiquer l'exclusion à grande échelle ; si nous regardions avec plus d'acuité ceux qui demeurent nos semblables et, dans le cas présent, sont notre avenir à chacun. Oui, décidément, le mal est dans les têtes.

(*) Directeur de la Caisse primaire d'Assurance Maladie du Val-d'Oise. Auteur d'un récent ouvrage : « Le Monde de la Protection sociale », M.A. Editions, 50 F T.T.C.



n s'inquiète ça et là de la croissance exponentielle des dépenses sociales de la Nation.

Un bref effort de focalisation montre, depuis une dizaine d'années, la montée inexorable des prestations vieillesse. Elles représentent aujourd'hui 40 % du budget social de la Nation, et ont franchi depuis peu le cap du quart, parmi les prestations versées par le régime général de Sécurité sociale. De telles proportions résultent de l'évolution des effectifs bénéficiaires, par l'effet conjugué de l'abaissement de l'âge moyen d'arrêt du travail et de l'allongement de la durée de la vie.

Inégalités biologiques

Dix millions de français ont aujourd'hui plus de 60 ans. Aux environs de 2010, ils seront plus de treize millions dans la même tranche d'âge, parmi lesquels les plus de 85 ans seront de plus en plus nombreux : de 700 000 aujourd'hui, ils seront probablement 1,2 million en 2010.

Cette émergence accentuée d'un quatrième âge est l'un des traits marquants de l'hétérogénéité de la population âgée. Impossible en effet, d'assimiler au « plus de 85 ans » percuté par la perte d'autonomie, le jeune « pré-retraité » de moins de 60 ans.

Pour le premier, la perspective est étroite : c'est celle d'un hébergement collectif, mais même dans ce cadre, l'hétérogénéité, pour ne pas dire l'inégalité, se retrouve. Notre « plus de 85 ans » constatera que (malgré de louables efforts), 25 % de ses copensionnaires sont grabataires, tandis que d'autres semblent se porter bien mieux que lui. On touche ici les inégalités biologiques qui marquent la vieillesse (environ 17 % de personnes âgées sont semi-valides, et 13 % invalides). L'avenir immédiat du jeune retraité semble évidem-

ment plus rose. Un seul exemple suffira pour s'en persuader : 37 % de la clientèle des voyages de loisirs en avion, dont des plus de 60 ans.

Voici donc l'âge d'or !

« Façade » ! répond le psychanalyste, qui voit comme effet de la retraite, une obsessionnalité d'un temps à passer sans penser au temps. « Je n'ai pas le temps de penser, je n'ai pas le temps de m'ennuyer, tout va bien... » ; autant de manifestations d'auto-suffisance (je n'ai besoin de personne), et d'une peur de l'avenir et de la mort (je n'y pense pas).

Pas de place avec les autres

Il semble bien que cet âge d'or, caractérisé par l'avoir (avoir une maison, des enfants, des voyages à faire...), dissimule en réalité l'impossibilité de prendre sa place parmi les autres, en d'autres termes de se situer dans sa propre identité par rapport aux autres. L'identité du retraité disparaît pour ne plus considérer que le visible, le matériel, le corporel ; il s'agit « d'avoir », pour « être ». Affichons donc un minimum de scepticisme au regard de ceux qui vivent l'âge d'or quand on sait que près de 2 millions de personnes, non bénéficiaires de retraites complètes, continuent de percevoir le minimum vieillesse, soit environ 2 500 francs par mois.

Parce que les patrimoines sont différents, que les carrières professionnelles sont souvent incomplètes, et que le mode de calcul de la pension vieillesse varie selon les régimes, les inégalités de ressources sont plus fortes chez les personnes âgées que dans le reste de la population. Les bilans cotisations/prestations sont là pour le montrer : alors que ceux des manœuvres sont tout juste équilibrés, ceux

des cadres sont en net suréquilibre (ils perçoivent 160 francs de prestations quand ils versent 100 francs de cotisations). Il semble donc bien que les régimes de retraite (légaux + complémentaires) ont des effets sensiblement antiredistributifs, et que la hiérarchie des bilans (cotisations versées/pensions reçues) suit, voire dépasse, celle des revenus d'activité. Bien entendu, cette constatation n'épargne pas la femme.

A priori avantagée par une plus grande espérance de vie, elle aura tôt fait d'en payer le prix. D'abord, par l'isolement : en 1985, sur dix millions de personnes de 60 ans et plus, 4,5 millions vivaient seules, dont 78 % des femmes. Ensuite, en terme de revenus : en moyenne les femmes âgées ont travaillé moins longtemps que les hommes, et pour des salaires inférieurs à ceux des hommes. Il n'est donc pas étonnant de constater que les pensions des femmes sont beaucoup plus faibles que celles des hommes. Quant aux veuves âgées n'ayant jamais exercé d'activité professionnelle, elles bénéficient de pensions de reversion mais dont la modicité est telle qu'elles ne sont souvent qu'un élément du minimum vieillesse.

État de santé et revenus vont se conjuguer pour déterminer l'habitat des personnes âgées, caractéristique lui aussi de la diversité des situations. Près d'un million de personnes âgées vivent en établissement d'hébergement collectif. Quant à ceux et celles qui vivent en domicile individuel, 56 % d'entre eux sont propriétaires et 70 % occupent des logements anciens dans des conditions souvent vétustes et inconfortables, surtout en milieu rural.

Pas de portrait-type

La répartition géographique des personnes âgées traduit elle aussi de fortes disparités, puisqu'il n'est

pas rare de recenser dans certains départements jusqu'à trois fois plus de personnes âgées de plus de 60 ans que dans d'autres. C'est assurément au Sud de la Loire qu'on rencontre la proportion la plus forte : la recherche du soleil et de la maison de campagne explique largement cette ruée des retraités vers le Sud, qui prend de plus en plus d'ampleur.

État de santé, revenus, situation familiale, lieu et mode de résidence, âge, autant de caractéristiques qui empêchent de tracer le portrait-type de la personne âgée de plus de 60 ans. Que choisir en effet entre celles qui détiennent 22 % du revenu national, un tiers du patrimoine des ménages, les trois quarts du montant des portefeuilles d'actions et d'obligations, qui achètent le tiers des résidences principales et secondaires et plus de la moitié des résidences à temps partiel... etc. (1) et les deux millions de bénéficiaires du minimum vieillesse ?

C'est qu'il existe en effet un véritable « marché » du troisième âge. Son poids est une véritable chance pour l'économie nationale, comme pour les personnes âgées (2). A certaines conditions, il pourrait contribuer à atténuer les disparités actuelles et à doter les retraités d'un statut social qui jusqu'ici a fait défaut. Sur ce marché s'expriment des besoins spécifiques générateurs d'emplois et donc moteurs de la modernisation économique.

Mais surtout, l'une de ses exigences primordiales serait de produire des biens et services retardant au maximum l'âge de la dépendance. A ce titre, la réussite passe par un effort de formation des retraités à une meilleure connaissance de leur corps et de leur santé. Elle passe aussi par l'invention de formes culturelles adaptées à ce groupe social, condition sine qua non pour vaincre la solitude qui tend, au con-

traire, à rapprocher l'âge de la dépendance. Un effort financier des caisses de retraite devrait être envisagé dans ce domaine, pour proposer aux retraités des modules de formation adéquats.

Formuler un statut social

Formation ou information aussi dans le domaine de la gestion du patrimoine ; comment en effet ne pas être sensible aux produits « marchands » existant en la matière.

Enfin, un réaménagement des relations entre les personnes âgées d'une part, le système de soins et d'hébergement, d'autre part, s'impose.

L'hospitalisation à finalité sociale en service de long séjour est encore trop fréquente, et l'hospitalisation pour cause de vacances de proches est plus qu'une anecdote, rendant indispensable la production de services de substitution.

Quant aux établissements d'hé-

bergement proprement dite, on se demande ce qui s'oppose à la reconnaissance d'un statut collectif des pensionnaires, dont le premier objectif serait tout simplement de permettre leur expression (participation à un conseil d'établissement, délégués...).

Quelques idées simples, ajoutées aux promesses du marché du troisième âge, devraient contribuer à ce qu'hétérogénéité ne soit plus toujours synonyme d'inégalités, et à faire émerger ce statut social dont l'inexistence a des effets cruels.

Faut-il aller jusqu'à soutenir que « le troisième âge animera la société française », comme certains experts l'avaient affirmé en 1984, de façon un peu provocante ? (3)

On aimerait ne pas leur donner tout-à-fait tort.

Alain Coulomb

1. Monique Grima : « Le marché gris » in *Informations Sociales CNF*, n° 5 - 1986.

2. Christian Rampft : « Passer contrat avec les retraités » in *Devenirs*, n° 6 - 1987.

3. Louis Dirn et Henri Mendras in « *Observations et diagnostics économiques* », n° 8 - 1984.

Mâcon, c'est aussi l'ouverture en avril 1986 d'un hôtel thérapeutique : véritable alternative à l'hospitalisation. Cette structure de dix lits accueille une population de personnes âgées dont le maintien à domicile n'est plus possible momentanément, mais dont la pathologie ne relève pas d'une structure lourde.

L'hôtel thérapeutique offre un triple avantage :

- il évite une hospitalisation traumatisante et coûteuse,

- il libère l'entourage qui peut être également accueilli à l'hôtel,

- il permet au médecin, au kiné, à l'aide-ménagère de suivre son patient.

Il est confortable, avec des meubles en bois clair, un frigo, une télé dans des chambres de un ou deux lits, une cuisine commune servant à ceux qui

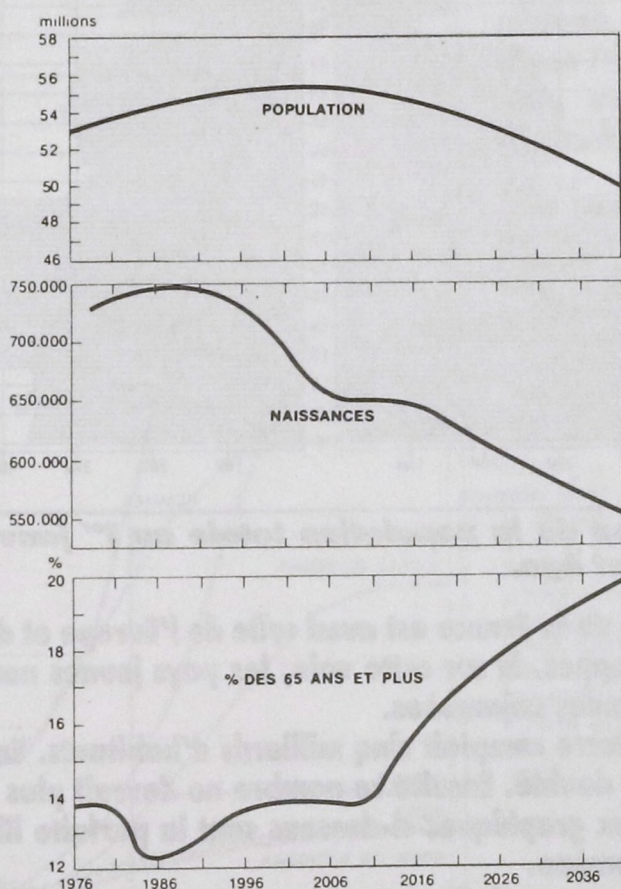
veulent faire leur repas. Il est sécurisant : une infirmière, deux aides soignantes et une garde nocturne. Le tarif est de 150 F par jour, payable par le pensionnaire si ses moyens le lui permettent, sinon par l'aide médicale gratuite qui est demandée.

Les prestations autres, honoraires médicaux, para-médicaux, sont normalement prises en charge par la sécurité sociale. Bon nombre des personnes accueillies sont retournées chez elles après leur séjour à l'hôtel thérapeutique. Lors d'une hospitalisation classique, ces mêmes personnes auraient peut-être été dirigées soit en long séjour, soit en section de cure médicale.

Extrait du livre « *Hop ! l'hôpital* »
de Jean-René MASSON
et Michaël GHEERBRANT.
Syros Alternatives, 75 francs.

DÉMOGRAPHIES, LA RÉALITÉ DES CHIFFRES

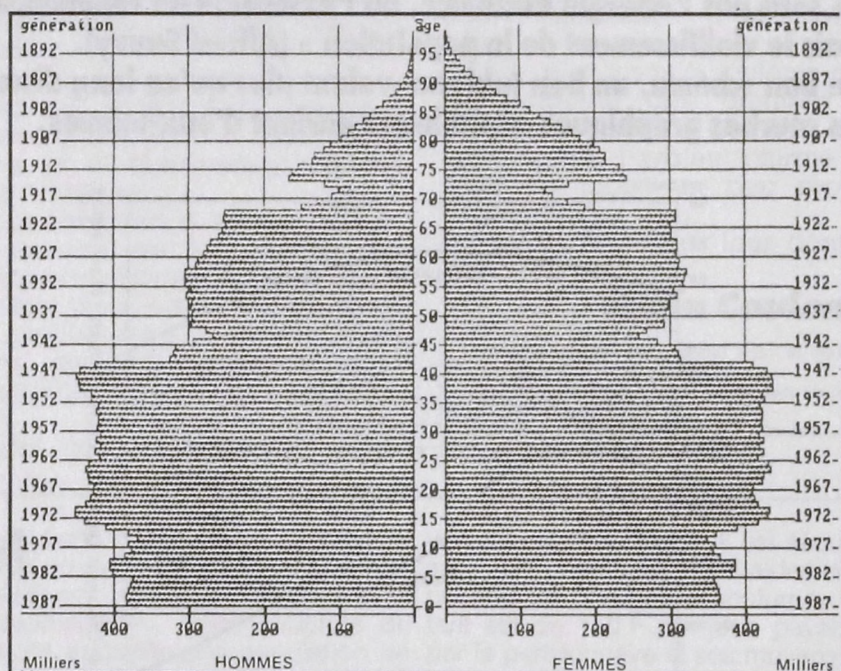
**« Le fait social le plus important de la deuxième moitié de ce siècle ne sera pas l'énergie nucléaire, ou l'extension du communisme, mais le vieillissement de la population » (Alfred Sauvy).
Un bon schéma, un bon tableau, valant plus qu'un long discours
les courbes graphiques ou tableaux parlent d'eux-mêmes.**



Source : « La France née », par G.-F. Dumont, P. Chaunu, J. Legrand, A. Sauvy, Hachette - Pluriel éditeur.

**Population, naissances et vieillissement de la France
(dans les conditions de 1976).**

Depuis 1976, la situation ne s'est pas arrangée. Au contraire. De fait, la fameuse pyramide des âges figure symbolique évoquant la structure d'une population donnée est sur le point de devenir obsolète. Une colonne la remplacera avec des générations presque égales entre 0 et 80 ans ! Elle s'amorce déjà dans ce qui reste de notre pyramide française au 1^{er} janvier 1988. Les deux « trous » (1912-22 et 1937-47) sont le fait de la coupure des deux guerres. La grande bosse 1947-1972 résulte, évidemment, du boom des naissances de l'après-guerre. Nous entrons dans un monde tout autre !



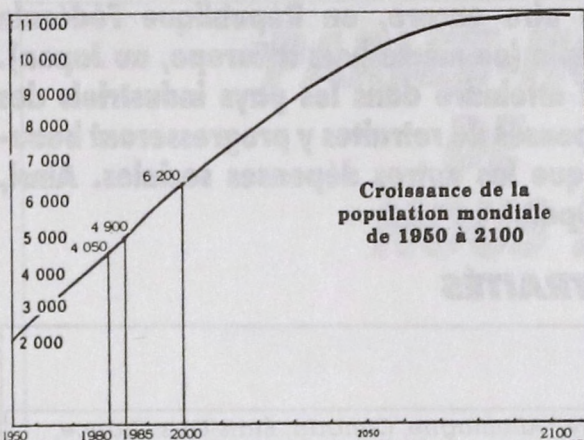
Source : « Bilan démographique de 1987 », Insee.

Répartition de la population totale au 1^{er} janvier 1988 par sexe et âge.

La situation de la France est aussi celle de l'Europe et des autres pays développés. Et sur cette voie, les pays jeunes nous rattrapent en grandes enjambées.

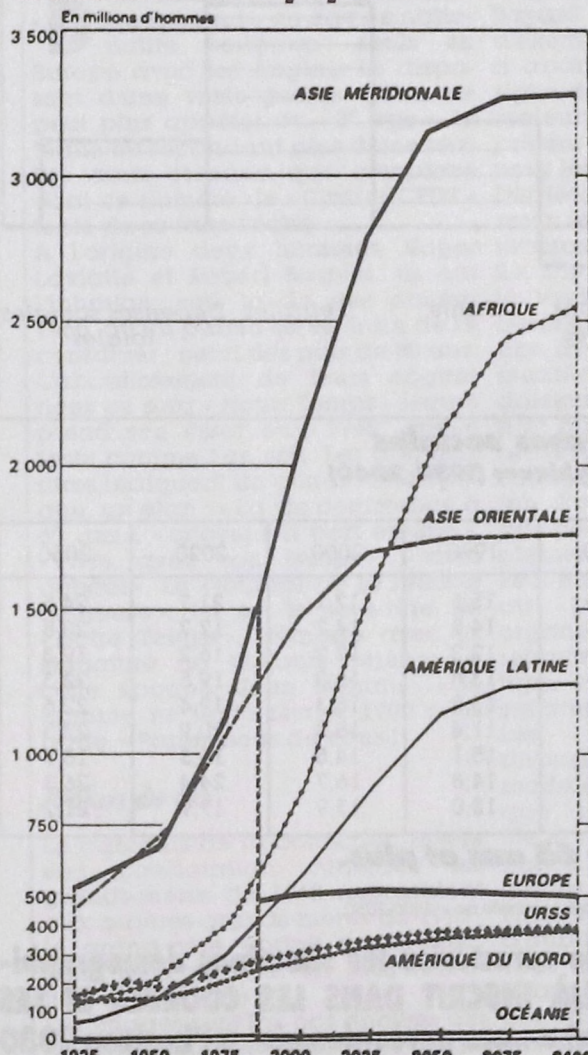
En 1987 la terre comptait cinq milliards d'habitants. En 2075 ce chiffre sera doublé. Ensuite ce nombre ne devrait plus augmenter. Les deux graphiques ci-dessous sont la parfaite illustration de ce phénomène.

Ainsi, la « surpopulation mondiale » tant redoutée dans les décennies 1960 et 1970 n'aurait été qu'un balbutiement de l'histoire.



Source : « Faits et chiffres 1987 », Insee.

Croissance de la population mondiale 1950-2100.



Reste que nous vivons, dans la période, au cœur d'une France rétrécie dans un monde en expansion.

« Les pays développés représentaient le tiers de la population mondiale en 1950, ils ne représenteront que le cinquième en 2000 et le sixième en 2025. »

« En 1950 le pays d'Europe le plus peuplé, le Royaume-Uni, était situé au neuvième rang mondial pour la population (...). En 2025, le premier pays européen sera à la dix-septième place, et ce sera la France. Mais cette France de 58 millions d'habitants ne représentera plus que 0,7 % de la population mondiale, soit à peu près le poids des Pays-Bas dans le monde de 1950. »

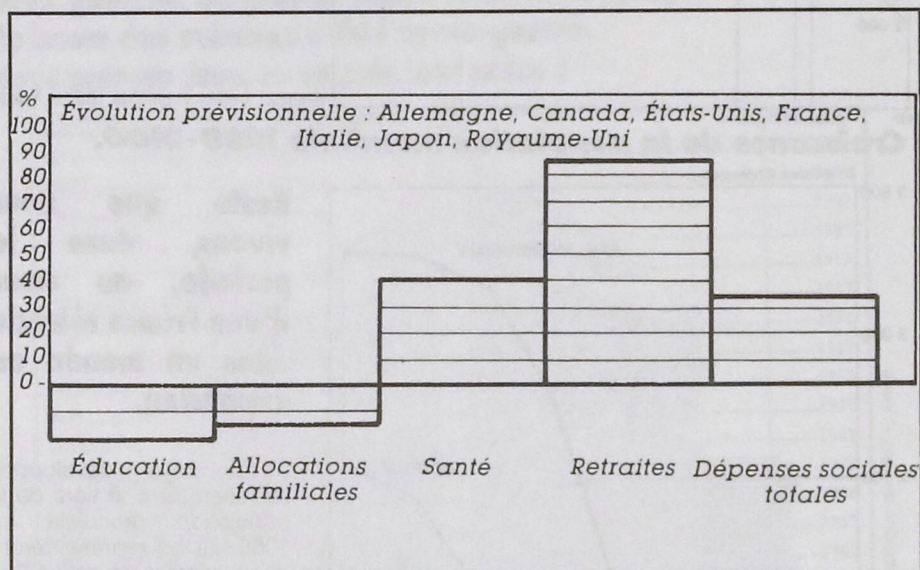
« Faire gagner la France », coll. Pluriel, Hachette, éditeur.

Source : « Faits et chiffres 1987 », Insee.

Population du monde par continents.

La situation peut être pire encore, en République Fédérale d'Allemagne, par exemple (ou même hors d'Europe, au Japon). La population âgée va atteindre dans les pays industriels des taux prohibitifs. Les dépenses de retraites y progresseront beaucoup plus rapidement que les autres dépenses sociales. Ainsi, pour en revenir à l'Europe.

L'EUROPE DES RETRAITÉS



Evolution des dépenses sociales due aux facteurs démographiques (1980-2040)

	1980	1990	2000	2020	2050
Allemagne	15,5	15,5	17,1	21,7	24,5
Belgique	14,4	14,2	14,7	17,7	20,8
États-Unis	11,3	12,2	12,2	16,2	19,3
France	14,0	13,8	15,3	19,5	22,3
Italie	13,5	13,8	15,3	19,4	22,6
Japon	9,1	11,4	15,2	20,9	22,3
Royaume-Uni	14,9	15,1	14,5	16,3	18,7
Suisse	13,8	14,8	16,7	24,4	26,3
Moyenne OCDE	12,2	13,0	13,9	17,9	21,2

Population âgée de 65 ans et plus.

Source : OCDE

NOTE. Chiffres réels pour 1980 ; étude prévisionnelle pour 1990-2050.

L'inertie la plus grande caractérise les situations démographiques. **DEMAIN EST DÉJÀ INSCRIT DANS LES COURBES ET LES BILANS.** Nous appartient encore après-demain, à l'horizon 2030 ou 40...

PARLEZ-NOUS DE NOUS !

Des veinards les personnes – avançant – en âge de nationalité française : seuls en Europe avec les Anglais ils disposent d'une vraie presse qu'on ne peut plus appeler du « 3^e âge », le terme ne répondant plus d'une réalité aussi étendue que complexe dont ce numéro de « Cadres CFDT » tente de se faire l'écho.

A l'origine deux hommes, Roger Lavialle et Robert Baguet. Ils ont l'intuition, vers la fin des années 1960, qu'un public est en train de se constituer : celui des plus de 50 ans. L'aboutissement de leurs cogitations ce sera « Notre Temps » lequel prend son essor en... 1968, année faste comme l'on sait. Les premiers titres indiquent un climat, une époque, un élan : « La vie commence à 60 ans », « citoyens à part entière », « vivre avec son temps », « vivre debout ». Le « journal de la retraite heureuse », tel est le sous-titre de « Notre Temps », démarre avec la signature du toujours célèbre, à cette époque, Jean Nohain : « Un homme né le 16 février 1900 vous parle. » Parlez-nous de nous !

Projets de vie

Le parcours de la collection révèle une constatation curieuse : les grands-mères de 1968 ressemblent aux arrière-grands-mères de 1988 ; le grand-père portait pantoufles ; celui d'aujourd'hui est plus volontiers en « sur-vêt » !

Les images sont là : nos anciens ont pris un coup de jeune. Entre-temps

le prospère magazine édité par Bayard Presse frise le million d'exemplaires de tirage mensuel et a abandonné son sous-titre. Autre signe des temps : Marcel Biard, animateur en chef de « Notre Temps » préfère parler de « projet de vie » pour les retraités.

Derrière le titre-leader un nouveau venu se fait les griffes : « Le Temps retrouvé ». Il déclare aujourd'hui 230 000 abonnés et tente, à son tour, la vente au numéro. Là aussi les retraités font bien moins que leur âge avec quelques mamies performantes tout-à-fait exemplaires. Les dossiers pratiques y sont d'autre part aussi fournis que solides. Cette revue représente un développement endogène intéressant. Il est le rejeton d'un Bulletin de liaison publié par deux caisses de retraites complémentaires : l'ANEP et l'IRNIS.

Peut-être le même sort échoiera-t-il au « Bulletin du retraité CFDT », organe de l'Union Confédérale des retraités, qui essaie de traduire la ligne exigeante dont sont porteurs ses animateurs.

Les personnes-avançant-en-âge disposent enfin d'une radio propre, modèle plus original encore puisque seule en Europe : « Radio Bleue » créée en 1980. Elle émet sur ondes moyennes seulement de 7 heures à 12 heures, mais sur toute la France. Elle dénombre 2,3 millions d'auditeurs dont 500 000 fidèles. Si vous manquent la mémoire où la voix de Fréhel, de Maurice Chevalier, d'Edith Piaf et de quelques autres... ■

L'AVENIR DE LA FRANCE EN SIX TABLEAUX

37 ou 77 millions en 2050

48

Nous serons à l'avenir un pays plus vieux. Quoi qu'il arrive. Et nous le serons encore bien davantage si nous persistons à avoir si peu d'enfants. Ici les deux bouts de la vie se touchent et le message, si anticipateur soit-il, ne souffre pas le démenti. **Pouvons-nous l'entendre ? L'espèce le peut-elle ?**



49



Les retraités de l'an 2050 sont tous parmi nous ; sur les bancs de l'école ou débutant tant mal que bien leur vie de travail. Du côté des adultes et des personnes âgées de la première moitié du XXI^e siècle, tout est déjà joué. Seule inconnue : le nombre et la densité des enfants à naître dans dix ans, dans trente ans, dans les cinquante années qui sont devant nous. C'est par le seul effet du nombre des berceaux que la France du début du troisième millénaire sera soit un pays jeune, ou « moyen » ; soit à l'opposé, vieux, sinon très vieux.

Pour établir leurs projections démographiques, les démographes établissent des hypothèses de fécondité (le nombre d'enfants à naître par femme en âge de procréer). L'hypothèse 1,5 correspond à 1 ou 2 enfants par femme. Avec l'hypothèse 1,8 le taux de 2 enfants par femme est le plus fréquent (c'est notre modèle actuel, 1,82 exactement selon les dernières estimations, taux légèrement supérieur à la plupart des autres pays européens). L'hypothèse 2,1 est dite taux de renouvellement de générations les familles de 2 à 3 enfants étant dominantes. Pour l'hypothèse 2,4 c'est évidemment les familles de 3 enfants par femme qui sont les plus nombreuses.

Les six tableaux qui figurent ici éclairent ces diverses situations. Avec l'hypothèse 1,5 nous aboutissons à une France de 37,9 millions d'habitants en 2050 avec un déclin particulièrement rapide dans les trente dernières années (tab. 5), le nombre de jeunes en pourcentage dégringole de 30,4 % en 1980 à 23,8 en 2000 pour finir à 17,8 en 2050 (tab. 1) ; les vieux représen-

tent un poids écrasant (tab. 1 & 6). Les actifs sont au-dessous du taux de 50 %. C'est dans ce cas que la fameuse formule « qui » paiera « leur » retraite, s'impose.

L'hypothèse 1,8 fait meilleure figure mais nous demeurons sur le trajectoire des années 1980 et la population décline (48,6 millions d'habitants). Les plus de 60 ans sont encore 26,7 % en fin de cycle, avec un pourcentage moins élevé de jeunes en face : 22,5 %. Le « qui » paiera « leur » retraite, s'impose toujours.

L'hypothèse 2,1 implique un nouveau départ de la natalité après la période creuse de 1973-90. La France franchit le cap des 60 millions d'habitants autour des années 2015 ; les plus de 60 ans sont légèrement supérieurs au 1/5^e de la population totale et les jeunes dépassent constamment le quart du total. En 2050 les adultes évoluent dans un contexte démographique harmonieux avec un taux de population presque stable.

L'hypothèse 2,4 est celle d'une France délibérément rajeunie de 77 millions d'habitants en 2050 avec près d'un jeune sur trois dans son panorama des âges : soit autour de 25 millions ayant entre 0 à 19 ans, mais 13 à 14 millions de plus de 60 ans. Il y a à peine un actif sur deux dans le sens de ce mot en 1988. Mais à cette époque le temps partiel sera sans doute roi. On commencera alors sa carrière professionnelle beaucoup plus tôt et le dogme de la retraite à 60 ans comme la catégorie des préretraites auront vécu comme des phénomènes erratiques de la fin du XX^e siècle. ■

ÉVOLUTION DE LA STRUCTURE PAR ÂGE

(en % de la population totale)

Tableau 1

HYPOTHÈSE 1,5

ANNÉE	0-19 ANS	20-59 ANS	60 ANS ET +
1980	30,4	52,6	17
2000	23,8	56,8	19,9
2020	19,5	54,5	26
2050	17,8	49,7	32,5

Tableau 2

HYPOTHÈSE 1,8

ANNÉE	0-19 ANS	20-59 ANS	60 ANS ET +
1980	30,4	52,6	17
2000	26	54,8	19,2
2020	23,3	53	23,7
2050	22,5	56,8	26,7

Tableau 3

HYPOTHÈSE 2,1

ANNÉE	0-19 ANS	20-59 ANS	60 ANS ET +
1980	30,4	52,6	17
2000	28,7	54,8	18,5
2020	27	58	21,4
2050	26,9	50,8	22,2

Tableau 4

HYPOTHÈSE 2,4

ANNÉE	0-19 ANS	20-59 ANS	60 ANS ET +
1980	30,4	52,6	17
2000	31	51,1	17,9
2020	30,4	50	19,6
2050	31	50,4	18,6

Source : « Le dossier des démographes ».

PROJECTION DE LA POPULATION TOTALE

Tableau 5

(en millions)

ANNÉE	HYPOTHÈSE DE FÉCONDITÉ			
	1,5	1,8	2,1	2,4
1985	54,0	54,3	54,8	55,1
2000	54,0	56,0	58,2	60,2
2020	50,3	55,3	61,1	66,8
2050	37,9	48,6	62,1	77,3

ÉVOLUTION DES PLUS DE 60 ANS

Tableau 6

(en % de la population totale)

ANNÉE	HYPOTHÈSE DE FÉCONDITÉ			
	1,5	1,8	2,1	2,4
1985	17	17	17	17
2000	19,9	19,2	18,5	17,9
2020	26	23,7	21,4	19,6
2050	32,5	26,7	22,2	18,6

Source : « Le dossier des démographes ».

LES PLUS DE 50 ANS

« Ils » ne tiennent pas la route !

■ Le recensement de 1982 enregistre 8,77 millions de personnes des deux sexes ayant entre 50 et 64 ans et 7,51 millions ayant 65 ans et plus (dont 1,64 million de 80-89 ans et 215 100 plus de 90 ans). Ce résultat d'ensemble illustre clairement l'allongement de la durée de la vie humaine avec d'impressionnantes cohortes de personnes très âgées. La surmortalité masculine apparaît avec toute sa crudité dans les comparaisons statistiques entre les deux sexes. Elle est d'ailleurs un phénomène repérable à tous les âges de la vie. On sait qu'il naît statistiquement 105 garçons pour 100 filles. Cet excédent deviendra nul vers 45-50 ans, période où les deux sexes s'équilibrent en nombre. Entre temps une première forte pointe de surmortalité sera apparue pour les jeunes gens âgés de 17 à 23 ans due aux accidents de diverses natures qui frappent surtout les garçons.

25 % à 90 ans

Une deuxième époque de surmortalité apparaîtra autour de 55-65 ans. Ainsi à 60 ans on ne trouve plus que 92 hommes pour 100 femmes. La situation empire ensuite très rapidement comme le révèle ci-contre le tableau 1 la personne avançant en âge de sexe masculin devenant une espèce rare au-dessus de 80 ans : moins de un pour deux femmes ; et plus encore à 90 ans : un pour quatre.

Les résultats selon l'état-civil amplifient encore le phénomène. Le déséquilibre saute déjà aux yeux avec les catégories des 50-64 ans. Certes le nombre respectif de célibataires et de divorcés, pour des raisons

diverses, n'offrent pas de différences flagrantes : 500 000 hommes célibataires, en chiffres arrondis, contre 350 000 femmes ; 150 000 divorcés contre 210 000 divorcées.

Le décompte des parts respectives dans les couples offre également un résultat modéré si l'on tient compte que la majorité des femmes sont plus jeunes que leurs époux de quelques années (et n'apparaissent donc pas ici alors que leur mari est « dans les chiffres ») : 3,56 millions d'hommes contre 3,35 millions de femmes.

Le sombre bilan veufs-veuves

Par contre tout-à-fait révélateur apparaît le bilan veufs-veuves : 121 440 pour les premiers, 623 960 pour les secondes soit un rapport de 1 à 5 (tableau 2). Les comparaisons ne font que croître et embellir (!) dans la suite du tableau.

Bien entendu ce décompte trouve une compensation dans la catégorie des personnes mariées où les hommes sont, naturellement, dominants dans toutes les catégories d'âge (naturellement puisque les hommes résistent moins que les femmes à la maladie aux âges avancés il va de soi que ceux qui survivent sont, ordinairement dotés d'une épouse). Au total pour les plus de 65 ans, 2,14 millions de maris et 1,60 million d'épouses.

D'autre part à ces âges avancés célibataires femmes et divorcées (respectivement 420 540 et 141 900) sont plus nombreuses que les hommes : 224 860 célibataires et 65 380 divorcés. ■



Une « tuc » dans un centre de soins à Lorient.

Un déséquilibre galopant (en millions)

Tableau 1

	Hommes	Femmes	Total
50-65 ans	4,23	4,53	8,76
65-79 ans	2,26	3,29	5,55
80-89 ans	0,51	1,12	1,63
90 ans et plus	0,045	0,169	0,214

Le bilan veufs-veuves

Tableau 2

	Veufs	Veuves
50-64 ans	121 440	623 960
65-69 ans	59 760	235 480
70-74 ans	106 280	542 120
75-79 ans	123 320	593 400
80-84 ans	113 000	512 420
85-89 ans	62 500	303 560
Plus de 90 ans	26 360	141 100

LES FEMMES ET LA RETRAITE

Trouver d'autres réducteurs d'inégalité

A pas menus, la résidence « Bel Air ».



54

Une situation biologiquement et fondamentalement inégalitaire ne peut trouver une réponse que dans les « régimes universels ». Il faudrait, il faudrait... Mais, le peut-on dans les vents glacials de notre présent ?

■ « La vieillesse est l'affaire des femmes et la retraite, l'affaire des hommes ». La citation d'Edgar Andréani résume cette autre inégalité - encore une - entre hommes et femmes devant la retraite, la vieillesse et la mort. La base du système des retraites modernes découle de l'appartenance à une profession, au sens large. En sont ainsi écartées, de fait, les multiples formes de vie qui n'ont pas d'attache avec une réalité professionnelle, salariale ou non.

55

Soit diverses catégories de personnes avec au centre une armée massive, renouvelée une génération après l'autre, incontournable, celle des mères de familles et autres femmes au foyer sans enfants, toutes « sans profession » comme l'on sait ! Les pensions de réversion sont, heureusement, venues combler la fantastique injustice qui aurait résulté de régimes professionnels de retraite appliqués au sens strict, exclusifs de tout autre que le « professionnel ». Encore heureux. Mais les pensions de réversion ne représentent qu'un peu plus de cinquante pour cent et s'appliquent avec des bonheurs divers. Ou ne s'appliquent pas - ou mal. Dans le cas, par exemple, des femmes divorcées, des jeunes femmes veuves prématurées de maris pas encore pensionnés, etc... Au point que le statut même du système de réversion ne semble pas totalement clair. Est-ce un droit ou une libéralité ? C'est selon. Selon les régimes, les situations, les points acquis...

47 % d'actives pour 2000

Un regard paresseux peut se satisfaire de l'évolution massive du monde du travail depuis quarante ans - et depuis bien plus, d'ailleurs. A savoir l'arrivée des femmes sur le marché du travail par vagues successives et croissantes. Devenant à leur tour des « professionnelles », elles trouvent la retraite au bout. Resterait à attendre...

A première vue, oui. Les femmes « travaillent » de plus en plus. Contrairement aux hommes, la proportion des femmes au travail va encore s'accroître. A l'orée de l'an 2000, 45 à 47 % de la population active serait composée de femmes contre 42 à 43 % en 1985. Resterait à prolonger la tendance et d'escompter la mort de la pension de réversion vers 2050 : on serait à 50/50 !

On est, ou on sera, loin du compte. Encore une fois, que fait-on des « sans professions » (avec des journées de non-travail de dix à quinze heures pour beaucoup) ? Que fait-on des « sans profession » qui en ont eu une, l'ont quittée pour élever leurs enfants, et retourneront à leur profession d'origine, ou à une autre, si elle le peuvent ?

Que fait-on, de ces actives au sens statistique, à la recherche vaine d'un emploi, chômeuses qui perdent sur un salaire qu'elles n'ont pas, avant de perdre sur une retraite qu'elles auront amoindrie ? Une situation qui frappe leurs collègues masculins certes mais à un moindre degré, la chômeuse ayant, encore statistiquement, le dessus sur le chômeur en quelque catégorie que ce soit !

Vers des « régimes universels »

La liste ci-dessus n'est pas exhaustive. Elle ne doit pas, en outre, s'arrêter au monde du salariat. L'inégalité des conditions est encore le lot de cohortes de femmes de commerçants, d'artisans, d'agriculteurs, de membres de professions libérales, lesquelles cumulent à l'occasion l'activité réellement professionnelle de femmes sans statut avec l'activité réellement laborieuse de « sans profession » gérant foyer et maison.

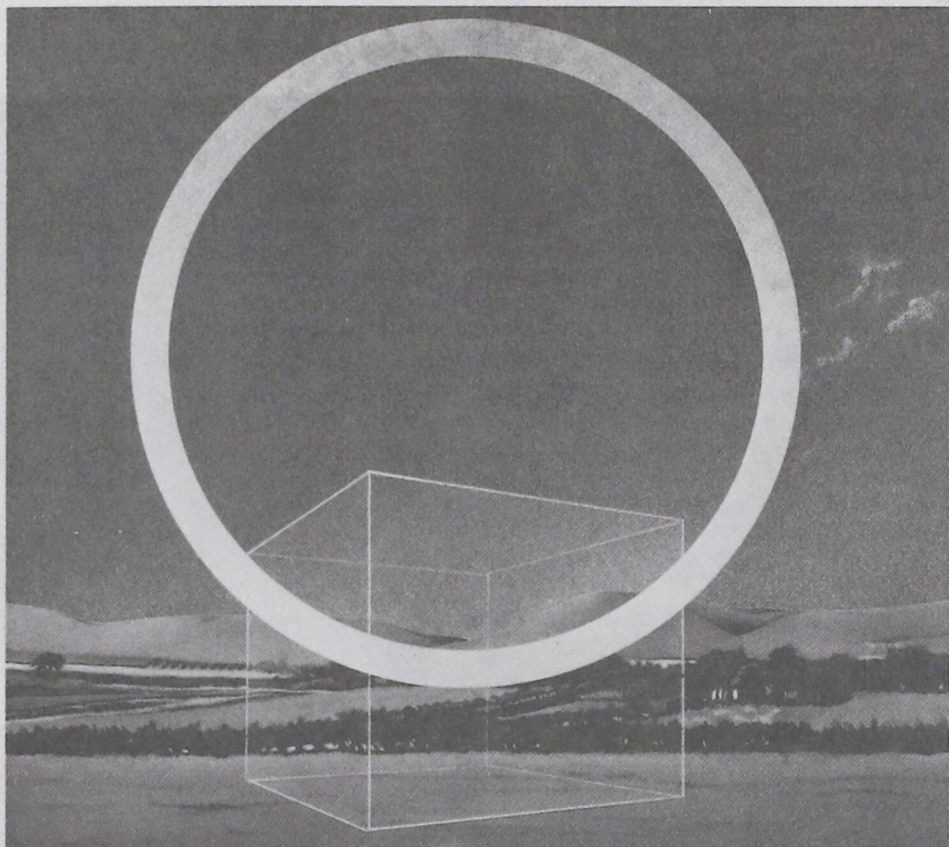
Les femmes cadres n'échappent pas toujours à une situation indéniablement sexuelle. Moins payées dans l'ensemble que leur collègue masculin, il n'est que trop connu qu'elles doivent travailler encore plus pour faire le poids. A un niveau de responsabilité élevé, un homme cadre peut, à la rigueur, être médiocre. Une femme non.

C'est donc bien, partant de ce réducteur d'inégalité qu'est la pension de réversion, la condition de la femme dans la société qui est en cause. Encore et toujours. L'inégalité salariale y a sa part, certes. Mais pas seulement. Il y a aussi ces inégalités diverses qui sont le produit du divorce comme du célibat, de l'élevage des enfants comme du veuvage.

Le « régime professionnel » devra s'adapter à une conception bien plus extensive du travail, de l'activité, de la simple présence au monde. L'avenir est aux « régimes universels » au « droit personnel aux prestations » (concepts de travail pour les organisations européennes) aux « droits propres », à « l'allocation de libre choix », etc... Autant de termes qui incluent une vue moins partielle de la femme - et de l'homme, donc. ■

LE MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

RELÈVE LE DÉFI DES NOUVELLES TECHNOLOGIES



Qu'est-ce qu'une Technologie Propre ?

C'est l'ensemble des moyens technologiques qui concourent à diminuer ou supprimer la pollution et les risques des outils industriels au niveau même de la production.

Exemples de la régénération continue par électrodialyse sélective, des bains acides de traitements métallurgiques (SRTI - 1987) et de la valorisation des boues cellulosiques en fabrication de panneaux isolants (MANVILLE DE FRANCE - Prix « Technologie Propre » 1985), opérations subventionnées par la Mission « Technologies Propres ».

Mission « Technologies Propres »

DEPPR MINISTÈRE DE L'ENVIRONNEMENT

**14, bd du Général-Leclerc, 92524 NEUILLY-SUR-MARNE CEDEX
Tél. : 47.58.12.12**

UNE « POLITIQUE » DE LA VIEILLESSE

La courte embellie

PAR JULIEN COUTOULY

POUR UNE POLITIQUE DE LA VIE



Comment et dans quelles circonstances une « grande utopie technocratique » devient un simple « cadre de référence » où l'on pioche sélectivement. Sinon distraitemment. Telle est l'édifiante histoire du rapport Laroque... et de ses rejets.

Au chapitre des projets avortés et des objectifs non réalisés, la politique de la vieillesse joue les premiers rôles. Morte avant d'avoir vécu ; morte de l'incurie des vivants d'âge en âge aussi peu aptes à regarder leurs vieux en face. Morte d'un siècle qui subordonne à l'économie tout le reste et l'économie aux seules courbes ascendantes quand ce n'est pas aux idées reçues ou aux modes. Morte de n'avoir pas été jusqu'au bout de la logique qui l'avait fait naître. A savoir le large allongement de la vie humaine.

Ne pas isoler les personnes âgées

Quel départ en fanfare, cependant, il y vingt-cinq ans de cela. « L'accent doit être mis, par priorité, sur la nécessité d'intégrer les personnes âgées dans la société... », « L'âge chronologique

ne constitue pas un critère valable, mais bien plutôt le degré de validité, l'état psychologique, l'aptitude ou l'inaptitude à mener une vie relativement indépendante », « L'exercice d'une activité, l'occupation d'un emploi, demeurent, dans bien des cas, un facteur d'équilibre physique et psychologique pour les personnes âgées », « il convient de se garder de la tentation de trouver à ce problème la solution de facilité qui consisterait à isoler les personnes âgées dans un milieu entièrement autonome ».

Et, enfin, « la politique de la vieillesse ne se suffit pas à elle-même. Elle n'est et ne peut être qu'un aspect d'une politique plus large, tendant à assurer un aménagement harmonieux de l'ensemble de la société ».

Ainsi parle le rapport Laroque, fruit des travaux de la Commission d'étude des problèmes de la vieillesse et remis aux pouvoirs publics en janvier 1962.

Du déjà entendu, certes (de « l'entendu » plutôt que du « vu », assurément). Mais, à l'époque, quelle nouveauté ! Quel coup d'éclat alors que les vieux « n'existaient » pas encore comme sujets autonomes. Les vieux étaient alors la chose des familles, et à l'occasion leur fierté. Au dehors d'elle, livrés à la solitude et à la rue leur statut était tout autre : celui de gueux, de misérables ou d'indigents. Les plus vieux étaient affaire privée, domaine dans lequel l'état libéral n'intervient pas et ne saurait donc prescrire une quelconque politique.

Un critère aberrant

L'industrialisation progressivement transformera tout cela. Bousculant les réseaux protecteurs de la famille rurale séculaire, elle rejette sans grandes précautions sur le pavé les vieux travailleurs devenus invalides.

Bientôt ni la seule bienfaisance, ni

la seule assistance, ne suffiront à en venir à bout. La nécessité de verser une pension de retraite s'imposera donc. Et par étapes successives nous arrivons aux grandes réformes de l'après-guerre avec en point d'orgue une Sécurité sociale destinée, dans son principe, à tous les Français.

La retraite, certes. Mais dans un cadre qui pour les personnes âgées reste quasiment le même qu'au XIX^e siècle. Car la pension de retraite dont le principe d'universalité ne tardera pas à tourner court ne supprime pas l'indigence. Les premiers retraités sont des « économiquement faibles » terme d'époque qui vaut tous les discours. Les lieux d'accueil du vieillard démunis demeurent l'hospice et la soupe populaire. La retraite elle-même s'instaure sur un socle pervers dont nous n'avons pas fini de payer l'aberration où elle prend sa source : elle repose sur le critère de l'âge et non sur celui de l'invalidité.

C'est dans ce contexte qu'éclate, c'est le mot, le rapport Laroque. A un moment où le rejet des personnes âgées se manifeste de façon de plus en plus apparente ; et en un temps précisément où les vieux

cessent de se faire rares sous l'effet des progrès de la médecine et de l'hygiène qui provoquent une augmentation graduelle de la durée de la vie humaine.

Réduire les zones d'ombre

Ces facteurs sont très perceptibles en France depuis la mise en œuvre de la modernisation économique générée par la IV^e République. Mais il faudra attendre l'avènement de la République gaulienne fortement centralisée et technocratique pour que de telles « zones d'ombres » soient abordées.

Ainsi Pierre Laroque, « père » de la sécurité sociale sera-t-il chargé par Michel Debré, alors Premier Ministre, de prendre la tête de cette Commission d'étude des problèmes de la vieillesse, qui trouvera son aboutissement dans le célèbre rapport de janvier 1962. Reste à traduire dans les faits la mine d'informations et de propositions offertes par ce document. Le gouvernement de Charles de Gaulle alors enlisé dans la guerre d'Algérie, ce n'est pas le moment dans les mois qui suivent sa publica-

tion ; ce ne le sera pas non plus après, une fois terminé le conflit... Après, d'autres urgences appelleront ailleurs le général et ses grands commis.

Il est significatif que ce rapport se soit réduit progressivement à des efforts confus pour le maintien à domicile des personnes âgées, qui était en effet une de ses clés de voûte. De même qu'il aura donné des idées et provoqué des réalisations, ou des débuts de réalisation, ici où là, aux échelons locaux par la grâce d'élus, d'associations ou d'administrations plus sensibles aux problèmes des personnes âgées.

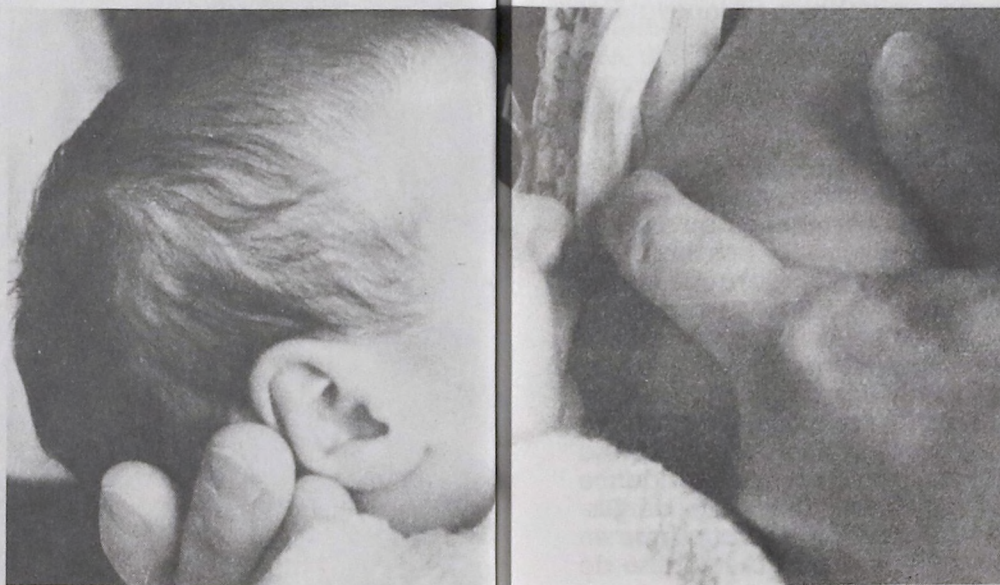
Le rapport Laroque demeurera ainsi une « utopie technocratique ». Il n'en fonde pas moins, pour cette période comme pour l'avenir une « nouvelle doctrine publique d'insertion sociale de la vieillesse », « un langage et des concepts communs ».

Bref il « fonctionne comme un cadre de référence ». Toutes ces citations figurent dans l'ouvrage de base qui a Anne-Marie Guille-mard pour auteur (« Le déclin du social. Formation et crise des politiques de la vieillesse », Presses universitaires de France, 1986), dont nous nous sommes largement inspirés et sera encore citée ici sans autres précisions.

Nul ne fait son âge !

S'il n'y a jamais eu qu'une velléitaire « politique » de la vieillesse, si une vraie politique de la vieillesse en tant qu'animatrice d'une société ségrégée de cette classe d'âges n'est sûrement pas souhaitable, c'est que les vieux ne constituent pas, ou pas encore, un groupe organisé.

Trois acteurs sociaux ont à charge, sinon à décharge, le mot devant être pris à son sens le plus brut, les questions des personnes-avançant-en-âge : le patronat, les syndicats, l'État. Et la focalisation des deux premiers s'exerce majoritairement ; ce ne le sera pas non plus



rement sur la retraite et non pas sur la vieillesse. On ne saurait mieux fausser le problème. En grande partie nous l'avons vu par une vision formelle de la retraite fondée sur la donnée peut être concrète mais fausse de l'âge. On sera selon les individus « jeune », « pas très frais » ou « déjà bien vieux » à soixante ans et, en réalité bien peu font vraiment « leur âge » à tel ou tel moment de leur vie.

Dans une certaine logique cartésienne immuablement à courte vue, le patronat feint de ne pas intervenir au dehors du monde du travail vis-à-vis de ses salariés. Ainsi peut-il proclamer à bon droit que la retraite le concerne et non pas la vieillesse.

Deux stratégies successives l'ont semble-t-il inspiré : l'une qu'on pourrait appeler la retraite-appât aux origines des premières industries, où l'ouvrier était plus ou moins psychologiquement un artisan. « Dans une logique paternaliste, les premières usines cherchent à stabiliser et discipliner la main-d'œuvre en leur sein. Ils tentent de faire abandonner aux ouvriers leur rêve d'autonomie pour les capter définitivement dans l'orbite de l'usine ».

Le démenti des réalités

La deuxième stratégie c'est la retraite-couperet, et elle sévit avec plus de force que jamais. Les retraites permettent toujours « de réguler la circulation de la main-d'œuvre conformément aux exigences d'une rationalisation de l'utilisation de la main-d'œuvre ». Cette politique de l'autruche se perpétue encore malgré le démenti des réalités.

Mais peut-être le syndicalisme a-t-il contribué à sa façon à maintenir le patronat sur de telles positions ? Il s'agit ici d'un point de fixation renouvelé d'une génération à l'autre et dont nous ne sommes pas entièrement sortis. Jusqu'à une période récente les vieux, non

plus, ne relevaient pas du champ syndical.

Ce qu'ont prôné les organisations ouvrières d'une décennie à l'autre, c'est deux revendications fortes « un droit à l'existence dans la vieillesse, au nom du travail accompli ; un droit au repos, au nom de l'aliénation dans le travail ». Et, remarque amèrement Anne-Marie Guillemard, « nous n'avons pas trouvé trace d'un contre-modèle populaire de gestion du mode de vie de la vieillesse ».

De sorte que, historiquement, seul l'État a tenté d'aller au-delà de la vision réductrice de la retraite, expression et produit des rapports conflictuels de classe entretenue par les deux autres acteurs sociaux. Ainsi dès 1945 la IV^e République impulse une politique d'assistance : aide aux économiquement faibles, premières maisons de retraites venant doubler ou relayer les hospices, etc. Sous la V^e République le rapport Laroque, nous l'avons vu, pose désormais les vieux, « d'objets » qu'ils étaient jusqu'alors, en « sujets ». S'il n'entre que très timidement en application dans un État sollicité par mille tâches contradictoires, du moins appelle-t-il des réalisations éclatées conduites par un grand nombre « d'innovateurs périphériques ».

Autonomie et maintien à domicile

Mais la République gaulienne est à bout de souffle. Les événements de 1968 confirment ce qu'avaient de prémonitoire les travaux de la Commission d'étude des problèmes de la vieillesse. Comment les vieux pourraient-ils ne pas aspirer à l'autonomie au moment où ce mot prend tout son éclat ? De nouveaux programmes publics d'insertion sociale de la vieillesse verront le jour sous la présidence Pompidou puis sous celle de Giscard d'Estaing. Ce sera la mise en œuvre du programme finalisé de

maintien à domicile sous le VI^e Plan (1972-1976).

Décidément le maintien à domicile est ce qu'on a retenu de mieux des travaux de la Commission Laroque. Le sujet il est vrai bénéficie d'un grand consensus lequel au demeurant ne heurte personne : qui donc rêve de vivre et de mourir ailleurs que chez soi ? Ce sera encore le Programme d'action prioritaire n° 15 du VII^e Plan (1976-1980), lequel a pour objet... de favoriser le maintien à domicile des personnes âgées ! il connaîtra à son tour de petites actions de saupoudrage comme son prédécesseur...

Mais déjà la « crise », consécutive au premier choc pétrolier, s'annonce et s'amorce. Les patrons utilisent plus que jamais la retraite-couperet pour gérer leur main-d'œuvre ; apparaît le slogan syndical défensif « mieux vaut payer un retraité qu'un chômeur ». Apparaît cet être hybride qu'est le pré-retraité.

Les clubs du 3^e âge

Le giscardisme régnant génère les premiers désengagements de l'Etat. Finis les grands programmes ambitieux, il n'est plus temps de traiter en profondeur les problèmes des personnes-avançant-en âge pourtant de plus en plus nombreuses et « déclassées », de plus en plus jeunes.

L'arrivée d'un homme de gauche à l'Élysée en 1981 ne changera pas grand chose à cette tendance lourde.

Que reste-t-il de cette courte embellie que fut le rapport Laroque et ses velléitaires applications ? A la fois peu et beaucoup. Peu ? Non sans caricature on pourrait relever que le foyer-restaurant a remplacé la soupe populaire et les centres de jour (disparus depuis) l'hospice. C'est signifier que la collectivité s'est distinguée en l'occurrence pas sa ladrerie et son non-discernement.

Par contre elle a permis et suscité l'émergence des clubs du 3^e âge, phénomène foisonnant s'il en fût, et de dizaines d'autres formules d'associations de personnes âgées. On remarquera que les clubs de retraités ne coûtent pas très cher et, au fond, ne gênent personne, ne bousculent rien. Mais c'est ici que le beaucoup prend toute son importance. L'idée que les clubs du 3^e âge sont un gentil hochet n'est vrai qu'au premier degré. Au second, la réalité est toute autre. Elle change l'image de la vieillesse pour elle-même comme pour les non-vieux qui le seront un jour.

« Un peuple d'étrangers »

Les vieux ne sont pas une force organisée, disait-on plus haut. Mais par les cent et les mille regroupements qui quadrillent le territoire, ils sont en train d'en créer une, presque sans qu'ils en aient conscience. Et ils s'y voient « comme une force de travail superflue », « un peuple d'étrangers mis au ban d'une Nation », laquelle persiste à ériger « l'axe du travail comme principe organisateur fondamental du cycle de vie ».

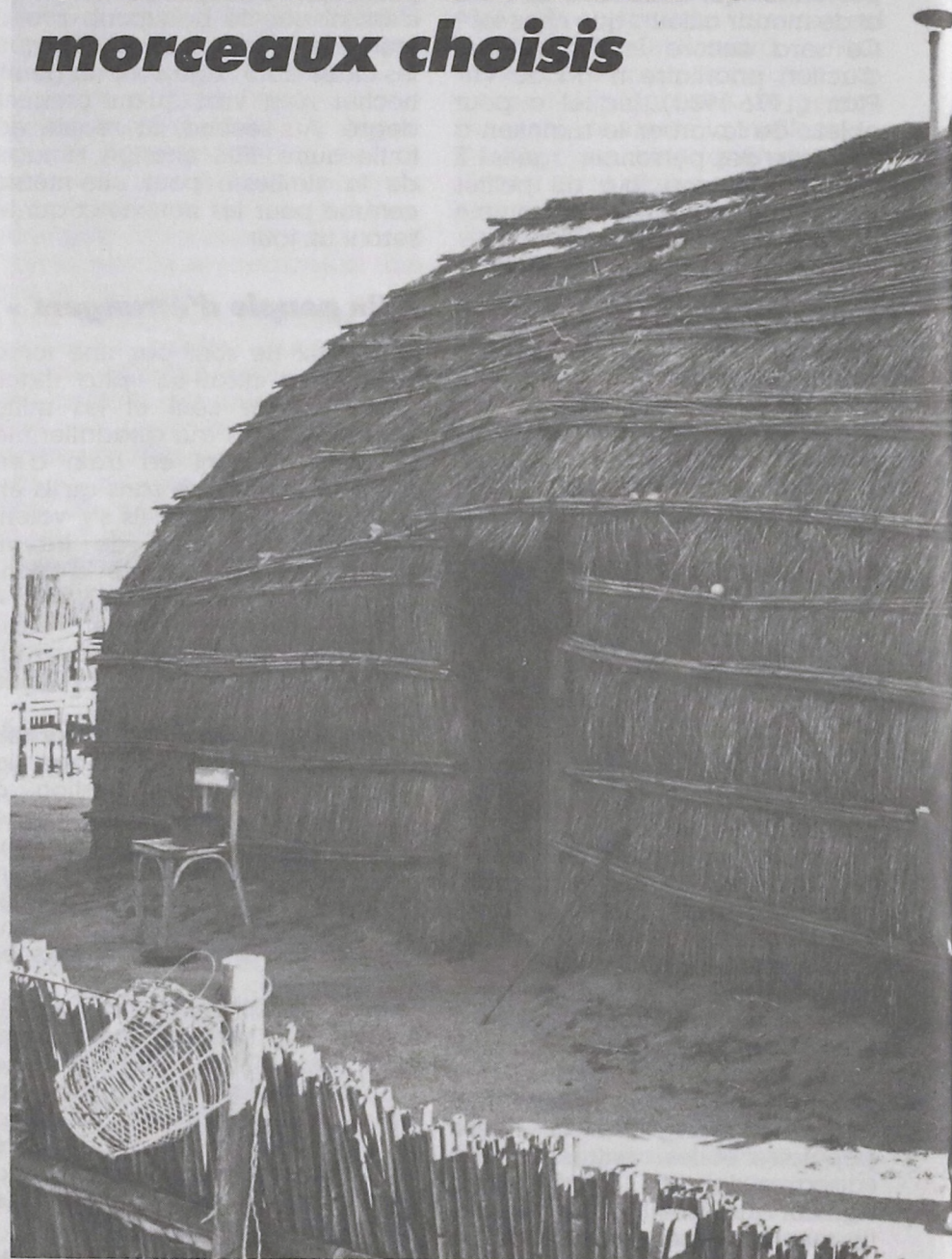
C'est là le fruit de cette perversion première qu'est le chômage, la conséquence d'une gestion à court terme d'une classe d'âge pourtant de plus en plus nombreuse ; la prise en compte superficielle des phénomènes du vieillissement qui concernent cependant toutes les sociétés et tous les êtres vivants.

Dans de telles conditions une politique de la vieillesse ne pouvait qu'échouer. Or, ce n'est pas d'une politique de la vieillesse que nous avons seulement besoin. C'est à la racine que le problème doit être repris. Précisément à l'origine, à la naissance, à la jeunesse de l'homme.

Julien Coutouly

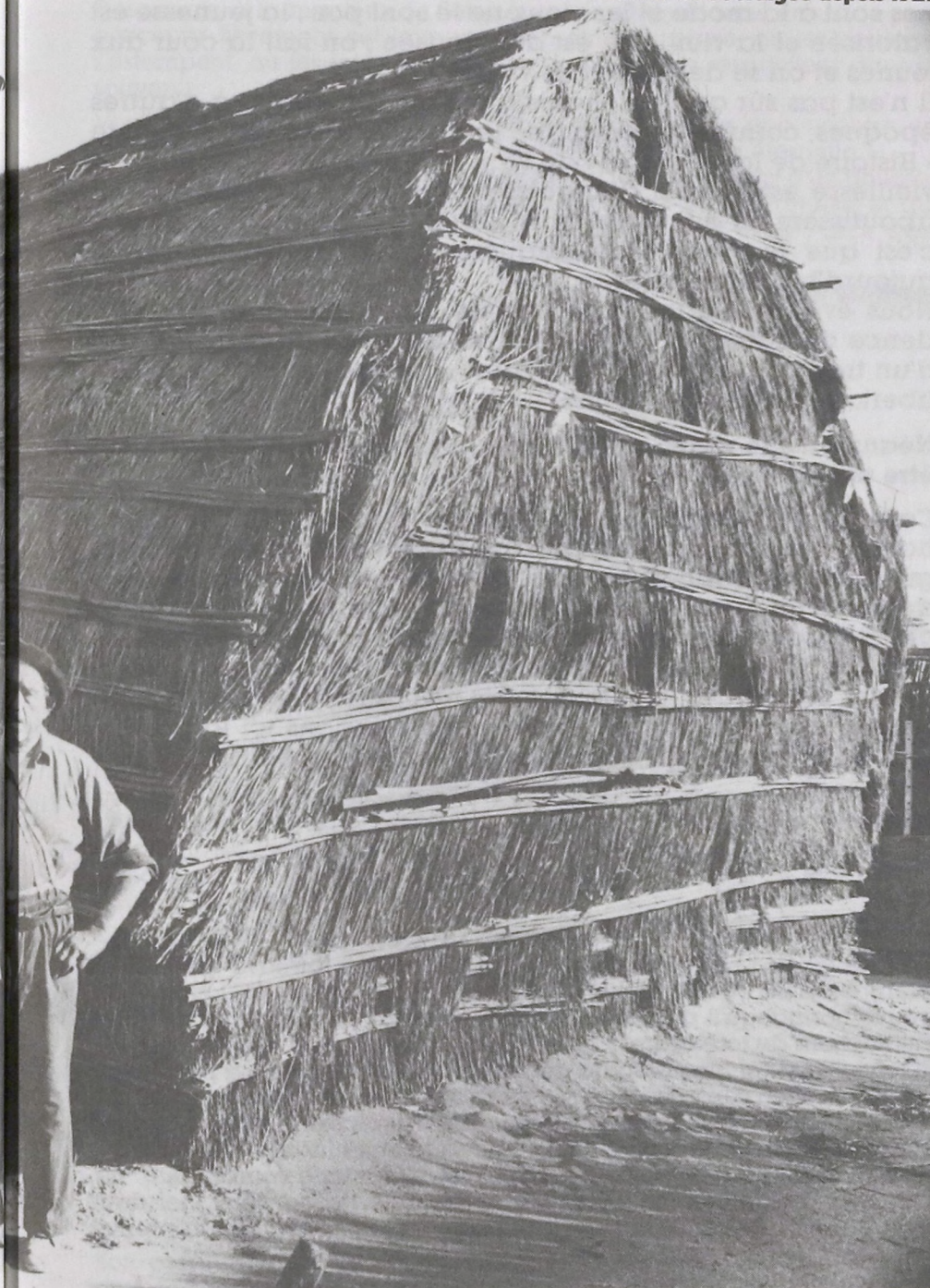
TROUVER « L'USAGE DES VIEUX »

**Grains de bon sens et
morceaux choisis**



64

Pêcheur au Bourdigou depuis 1921.



65

L'indignation, des articles bien balancés dans les journaux, un grand discours fût-il signé Valéry Giscard d'Estaing ou François Mitterrand ne font pas une politique. Ils changent moins encore les comportements ou les habitudes de pensée. Et ces habitudes sont celles-ci : les jeunes sont à la mode et les vieux ne le sont pas ; la jeunesse est valorisée et la vieillesse est dévalorisée ; on fait la cour aux jeunes et on se détourne des vieux.

Il n'est pas sûr que les choses aient été différentes à d'autres époques, comme en témoigne le premier tome de la récente « Histoire de la vieillesse » de Paul Minois, tant, finalement, la vieillesse est facteur d'angoisse pour tous en raison de son aboutissement qui est la mort. La seule différence avec jadis c'est que le vieux était naguère rare et qu'au contraire, aujourd'hui, il prolifère.

Nous évoluons dans « une société qui prend pour une évidence de nature la dévalorisation du vieux alors qu'il s'agit d'un trait de notre propre culture », comme l'écrit Michel Philibert, gérontologue connu.

Néanmoins le vieux, la vieillesse peuvent être utiles et il peut être utile d'être vieux !

Cette idée-force s'impose désormais à beaucoup de têtes : hommes politiques responsables, gérontologues, sociologues, démographes ou rien de tout cela mais personnes dotées d'un peu de réflexion et d'observations, toutes attachées à faire changer la loi et les mœurs, à transformer les esprits et les regards. Bien des voix s'élèvent en ce sens courageuses ou lucides (par forcément révérencieuses car la vieillesse a aussi ses travers) et nous leur donnons ici la parole, un peu dans le désordre, sous formes de morceaux choisis.

L'HOMME COMBLÉ

En Asie du Sud-Est le privilège de la vieillesse se retrouve sur tous les plans. Le vieillard, entouré d'affection, a droit à des tas de faveurs. On trouve normal qu'il profite de ce qui lui reste de force pour obtenir des satisfactions de tous ordres...

Si le vieillard est ainsi entouré de prévenances, ce n'est pas par devoir de protéger un être affaibli, mais parce que le bonheur irradie et profite à l'entourage de l'homme ainsi favorisé. Atteindre le grand âge est considéré comme un bonheur dont on se réjouit surtout si le vieillard a une nombreuses descendance ; c'est alors un homme comblé.

On ne peut pas, comme chez nous, le mettre à l'écart, l'éloigner dans une maison de retraite, il reste au milieu des siens, car il est la preuve manifeste de la réussite du groupe.

Georges Condominas

S'APPROFONDIR, S'ÉTERNISER

(...) On ne « rajeunit pas » mais on « jeunit ».

(...) Vieillir, d'abord, c'est pouvoir enfin « se souvenir », d'une manière parfaite et pure. La vieillesse est la plénitude de la « mémoire », de plus en plus déliée de la « matière » comme me le disait jadis Henri Bergson. Désormais, à la manière de Saint-Augustin et de Marcel Proust, je puis parcourir librement cet immense domaine du passé, où les douleurs s'estompent, où les joies se ravivent, où nos morts ressuscitent dans le souvenir.

Vieillir, c'est « s'approfondir » : car on se récapitule, on se concentre, on comprend mieux sa destinée, sa vocation, son essence éternelle. Et, enfin, vieillir, c'est « s'éterniser ». Je citerai ici une pensée d'un philosophe, W. James, à qui on demandait s'il croyait à l'immortalité et qui répondait mystérieusement : « Plus je vieillis, plus j'y crois. Parce que, plus je vieillis, plus je me sens prêt à vivre ».

Jean Guilton



L'APPORT INDISPENSABLE

De même que « retraite » et silence assignent les vieux à la résidence surveillée, l'apologie du corps contribue à les marginaliser. La norme de la jeunesse valorisant la beauté corporelle devient la seule référence et tout s'y rapporte, sous peine d'exclusion. La hantise du poids, l'angoisse de la surcharge pondérale deviennent, pour les femmes surtout, une préoccupation essentielle et obsessionnelle.

Anatomiquement, la société va jusqu'à soumettre le corps à un modèle fabriqué. L'impossibilité d'opérer la transformation corporelle provoque alors un intense vécu de dévalorisation chez la personne âgée, qui s'effraye de sa propre image. La publicité amplifie le phénomène en glorifiant les jeunes nudités. Le joug de la jeunesse et de la beauté imposé au corps agresse les « vieux » dans la recherche de leur propre épanouissement.

Chacun tente de se référer à la norme le plus longtemps possible, mais l'impossibilité pour la personne âgée de s'y soumettre l'exclut du groupe et consomme la rupture. Hors la jeunesse, il n'y a de statut que dans la mort ! (...).

Ce qu'on voudrait, ici, c'est dénoncer le vaste complot qui, des intellectuels les plus huppés aux industriels les plus libéraux, conduit à nier, à l'aube du vingt et unième siècle, l'apport indispensable des personnes âgées dans l'explication et la compréhension de nos sociétés. Le « vieux » est en effet le mieux placé pour porter un jugement et remettre en question toute théorie, ou toute pratique psychologique, politique et sociale.

Dans la position ultime où il se retrouve, il n'a plus de maître penseur. Son corps-mémoire et « déchu » prouve le dérisoire de toutes les promesses de bonheur philosophique, politique ou idéologique.

Le « vieux » ne peut plus s'accommoder d'une conception rigide, unique et manichéenne de la vie. Il est le reflet des contradictions et des ambivalences d'une réalité sociale complexe. Derrière l'apparente monotonie et la silencieuse uniformité de la vieillesse censurée se révèlent la diversité, la variété et la richesse d'une expérience humaine totalement originale qu'on n'a guère encore sondée.

Une nouvelle psychologie, une nouvelle sociologie, une nouvelle politique sont à naître qui puiseraient à la source insondable et vivifiante de la vieillesse. (...)

Le « vieux » est une mine d'or dans laquelle on a oublié de puiser.

R. Laforestrie et G. Missoum.



UNE CHANCE DE DEVENIR SAGE

« Tu n'aurais pas dû devenir vieux avant d'être devenu sage », disait son bouffon au roi Lear. Nous avons multiplié les Lear, accru la durée de la vie, mais sans lui donner plus de sens et de sagesse. Nous multiplions les déments et les épaves... Nous cherchons maintenant, laissant à de nouveaux partenaires les décisions difficiles, à limiter, non pas tous les dégâts mais les frais.

Nous ne cherchons pas tellement à contrôler les fous les plus dangereux : ils ne sont pas dans nos asiles, mais aux commandes d'États ou de multinationales, et sacrifiant l'avenir de nos enfants à leurs jouissances éphémères, ôtant, aux jeunes comme aux vieux, le travail, l'espoir, les responsabilités et la parole.

L'humanité a depuis longtemps vu la sagesse comme un luxe inutile, elle s'est entretuée depuis des millénaires sans parvenir à arrêter sa croissance... Voici le temps où la sagesse cesse d'être un luxe : si l'humanité veut vivre, elle doit, pour la première fois, le vouloir et s'en donner les moyens. Le veut-elle ? Le voudra-t-elle ?

Nous avons plus de vieux que jamais. Ils nous paraissent un fardeau accablant. Et s'ils étaient, aujourd'hui, la chance de salut de notre espèce ?

Non qu'ils soient sages. Mais, plus que les enfants et les étourdis, ils ont une chance de le devenir, si leur vie plus longue leur donne davantage de chances de se corriger. C'est le seul avantage de l'âge, il peut être décisif.

Michel Philibert



L'HEURE DE VÉRITÉ

On peut se demander, d'abord, si la vieillesse n'est pas l'heure nécessaire de la vérité ; celle de la lucidité ; de la sagesse enfin conquise.

Celle qui permet aux hommes de se débarrasser de certaines entraves pour faire le point sur leur vie, et sur eux-mêmes. « Il est doux d'avoir laissé ses passions et de les voir loin derrière soi », avouait Sénèque (...). Tous ceux qui se sont efforcés de bien vieillir, disent que la vie telle qu'on l'a vue dans les illusions de la jeunesse, dans l'âpreté et les charges écrasantes de l'âge mûr, la vie s'épure. Sur soi-même aussi vient la vérité, la nudité. Comédie et masques s'effondrent ; on n'est plus que ce qu'on est. Et il est bon, sans doute que les hommes ne meurent pas sans avoir eu le temps d'ouvrir les yeux et le pouvoir de devenir vrais.

Ménie Grégoire

*
* *

MÉMOIRE DU GROUPE

Expérience, disponibilité, éloquence, savoir, sagesse, voilà ce qui justifie l'image idyllique que le Négro-Africain se fait du vieillard. Et ceci malgré la réalité des vieux séniles, égoïstes, tyranniques ou acariâtres, comme partout dans le monde.

C'est qu'une société de pure oralité a besoin de ses vieux, symbole de sa continuité en tant que mémoire du groupe et condition de sa reproduction. Alors, pour rendre plus supportable leur pouvoir et aussi pour se valoriser en les valorisant le groupe n'hésite pas à les idéaliser.

Puisqu'on ne peut rien faire sans les vieux, autant leur accorder toutes les qualités. Et confondre leur somnolence avec le recueillement de la méditation.

Louis Vincent Thomas

*
* *

QUITTER L'HÔTELLERIE

Je vais rentrer au port. Je sortirai de la vie comme d'une hôtellerie, et non d'une demeure à moi.

Cicéron

*
* *

L'APOGÉE ET LA FIN A L'IDENTIQUE

C'est à l'heure mystérieuse du midi de la vie que la parabole se retourne et que se produit la naissance de la mort. Dans sa deuxième moitié, la vie n'est pas montée, déploiement, débordement, multiplication ; elle est morte, car son but, c'est la fin.

Ne pas vouloir l'apogée de sa vie et ne pas vouloir sa fin, c'est la même chose. L'un et l'autre signifie ne pas vouloir vivre. Le devenir et le disparaître forment la même courbe.

Jung

POURQUOI UN SYNDICALISME DE RETRAITÉS ?

Offrir des services adaptés

PAR GILBERT BILLON*

Les projets, l'action, l'imagination ne s'arrêtent pas aux portes extérieures des usines et des bureaux une fois les deux pieds dans la retraite. Demeure encore le syndicalisme retraité largement ouvert et encore à l'âge des semis.

La retraite devient de plus en plus une période importante de la vie, en raison de l'accroissement de sa durée liée à celui de la longévité de la vie humaine.

L'Union Confédérale des Retraités CFDT mène une réflexion approfondie depuis plusieurs années sur le thème : « *Les retraités, leur place dans la société, leur rôle dans le syndicalisme.* » De nombreux sociologues, des organismes divers se sont penchés sur certaines de ces questions. De notre côté nous avons procédé à une analyse de la réalité à partir de ce que vivent les militants, les adhérents et leur entourage.

Le départ en retraite à 60 ans, les progrès médicaux réalisés ont beaucoup contribué à « rajeunir » le monde retraité. Ceci ne doit pas cacher qu'un problème inéluctable demeure : celui des personnes très âgées perdant leur indépendance.

Le milieu retraité est très influencé par l'arrivée massive des femmes qui ont occupé un emploi, assumé des responsabilités. Elles tiennent à conserver l'autonomie qu'elles ont acquises au cours de leur vie professionnelle.

Les nouvelles générations de retraités ont un niveau de formation général de plus en plus élevé. Ce facteur les rend moins dépendantes et maintient leur esprit critique, et leur capacité de propositions.

Le monde des retraités n'est pas homogène

Parler de retraités sans avoir conscience de l'hétérogénéité du milieu

* Membre de la Commission exécutive de l'Union Confédérale des Retraités CFDT.



1983. Assises nationales des personnes âgées.

peut conduire à beaucoup d'erreurs d'appréciation. Des situations diverses existent, citons-en simplement quelques-unes :

— Diversité due à l'âge : plus d'une génération sépare les « jeunes » retraités des « vieux » retraités. Fréquemment d'ailleurs des retraités ont à s'occuper dans des conditions parfois difficiles de parents très âgés.

— Diversité dans les conditions de départ en retraite : de nombreux retraités quittent la vie active avec satisfaction, même s'il y a une certaine nostalgie de tourner une page. D'autres, notamment parmi les pré-retraités, voire les cadres, subissent parfois avec souffrance leur « mise à la retraite », donc leur mise à l'écart du circuit économique.

— Diversité dans les ressources : les niveaux de retraite et de revenu recouvrent des grandes disparités. Certains retraités ont aujourd'hui un niveau de vie très supérieur à celui de nombreux travailleurs en activité professionnelle. Mais un nombre tout aussi important a des ressources très faibles. Près de 20 % des personnes

âgées, des femmes en particulier touchent le minimum vieillesse.

— Diversité d'environnement : des retraités aux ressources modestes vivent encore dans des logements très inconfortables, en particulier dans certaines zones rurales. Certains connaissent un isolement terrible.

La retraite constitue une autre manière de vivre

Dès la retraite beaucoup de choses changent brutalement et pas seulement sur le plan des ressources. Le retraité n'est plus dans l'entreprise, il perd un point d'ancrage important. Pendant quelques années beaucoup se raccrochent encore à une réalité qui a marqué leur vie. Mais le temps passant les liens pour des motifs divers se distendent. Les lieux de vie prennent de plus en plus de place. Dans la vie professionnelle il y a des objectifs, des aspirations voire des ambitions. Ceux-ci disparaissent pour faire face à des préoccupations liées au cadre de vie, au temps libre,

à la santé, aux relations familiales. Rapidement, et souvent par amour propre les intéressés s'en défendent. Ils constatent qu'être retraité n'est pas une situation sociale valorisante. Etre retraité c'est encore trop souvent être marginalisé dans une société où l'activité professionnelle reste le critère le plus important du statut social. Cette autre manière de vivre constitue un passage difficile qui ne se fait pas sans difficultés. Si certains maîtrisent bien leur retraite, pour un nombre non négligeable elle est source d'ennui et de désœuvrement.

De ces différentes réflexions, il ressort que la préparation à la retraite en temps utile constitue un enjeu important y compris pour les organisations syndicales.

Le rôle social des retraités s'accroît

En raison de leur nombre, malgré les disparités de ressources, les retraités jouent un rôle économique important par leur consommation et aussi par leur épargne. Ils sont beaucoup sollicités. Les retraités sont de plus en plus prêts à fournir temps et compétence, à s'investir dans les activités de toute nature en particulier au niveau de la localité. Cependant ils désirent souvent ne pas se lier à des structures trop contraignantes ni s'insérer dans un cadre trop rigide. Il convient, également, de souligner le rôle important joué par les grands parents en raison de la crise économique, de l'évolution des mœurs et de la société. Les retraités constituent de plus en plus dans les communes un élément de base d'un tissu social fort ébranlé pour différentes causes : éloignement domicile-travail, phénomènes d'exclusion...

Ces quelques éléments, hâtivement cités aboutissent à ce que les retraités constituent un enjeu politique important et une force avec laquelle il faut compter. Conscients de cette situation, les retraités se refusent à être considérés comme « des assis-

tés ». Ils entendent demeurer des citoyens à part entière et pas seulement lors des échéances électorales. Ils aspirent vigoureusement à jouer un rôle actif dans la société et pas simplement comme seule force d'appoint.

Le syndicalisme retraités a sa place dans cette évolution

Un monde qui bouge, un milieu qui connaît de profonds bouleversements, le syndicalisme se doit d'être partie prenante d'une telle évolution et intégrer certaines réalités incontrournables.

Les retraités souhaitent de plus en plus collectivement prendre en charge leurs problèmes, faire entendre leur voix. Ils ont conscience de leurs responsabilités et des rapports de force nécessaires à établir pour faire évoluer les choses. Peut-être plus que lorsqu'ils étaient dans l'entreprise, ils mesurent l'impérieuse nécessité de la solidarité entre générations. Ils ressentent que l'action politique ne peut pas apporter à elle seule des solutions équitables à tous les problèmes qui se posent à eux.

Face à ces constatations, le syndicalisme CFDT doit avoir l'ambition d'améliorer, de rénover ses relations avec les retraités. Notamment en développant ses capacités d'écoute et d'accueil des ex-salariés afin de les aider à promouvoir leurs aspirations et à faire aboutir leurs revendications.

Dans la cité, comme dans le travail, l'émancipation individuelle et la solidarité collective constituent des objectifs qui légitimeront toujours le fait syndical. Le syndicalisme retraités doit répondre à l'attente du milieu non seulement par la prise en charge des problèmes qui se posent mais aussi en offrant des services adaptés à ses adhérents. Certes, il ne saurait entrer en concurrence avec la vie associative parfois foisonnante dans ce que l'on appelle communément et parfois péjorativement le 3^e âge. Mais le syndicalisme à l'ambition d'en constituer le complément indispensable. Par sa nature même, par sa réflexion collective et intergénération, son organisation, ses structures, son implantation, son action auprès des pouvoirs de décision, sa participation dans divers organis-

mes, sa représentativité, il constitue un des moyens privilégiés pour faire évoluer les situations.

Un syndicalisme de retraités, vivant, peut en outre apporter beaucoup au syndicalisme dans les entreprises. A un moment où celles-ci éclatent, se dispersent ; à un moment où le tissu économique se disloque ; à un moment où les travailleurs se déplacent de plus en plus ; à un moment où les précarités se développent, l'existence d'une vie syndicale réelle sur le plan local et dans un milieu particulier peut avoir des retombées positives sur le syndicalisme salarié. Ces quelques réflexions n'ont pas la prétention d'avoir fait le tour d'une question fort complexe, mais elles avaient simplement l'ambition de montrer que les retraités et préretraités s'ils en ont la volonté peuvent participer à leur place au combat permanent nécessaire pour la construction d'une société plus juste, plus solidaire.

Gilbert Billon



LA SOUPAPE DU BENEVOLAT

L'autre face du travail rémunéré

PAR ALAIN FREGERE

La vie associative manque de bras et, tout autant, de cerveaux. Un bouillon de culture très demandeur de compéten-

ces « professionnelles » où des cadres anciens peuvent jouer des partitions nouvelles.



La vie associative, particulièrement florissante ces dernières décennies est le refuge des personnes avançant en âge, en mal d'activité. Jusqu'à présent il ne semblait pas qu'elles aient massivement investi les associations au titre de l'adhésion. Leur pratique associative serait même moindre que celle de l'ensemble des français : 29,4 % pour les plus de 60 ans contre 31,6 % pour la moyenne nationale. La participation des hommes de plus de 60 ans est importante dans les associations de bienfaisance (14,53 %), de quartiers (12,5 %), culturelles (10,53 %), de consommateurs (9,39 %). Les femmes du même âge se retrouvent principalement dans les associations confessionnelles (21,38 %), de bienfaisance (20,85 %), culturelles (16,19 %). On notera la faible participation des uns et des autres aux associations sportives (4,40 % pour les hommes ; 2,46 % pour les femmes) et de défense de la nature (respectivement 0,47 % et 0,78 %).

Disponibles pour les associations

Il faut se garder d'établir trop de parallèles entre les deux sexes, la participation des hommes à la vie associative étant plus dense que celle de leurs compagnes. On sait d'autre part que le veuvage et la solitude qui est la situation de quatre ou cinq femmes âgées pour un homme, loin d'encourager la participation à la vie sociale, sont, au contraire, un facteur dissuasif.

Un grand nombre de personnes avançant en âge n'en franchit pas moins le cap de la simple adhésion pour aller jusqu'à la participation active dans l'association qu'elles a choisi : elles y exercent des responsabilités, y consacrent du temps, beaucoup de temps, et de l'argent. Certains prédisent, sinon redoutent, que les associations tombent demain sous la coupe de personnes âgées faisant courir à la nation le risque d'une société gérontocratique. Les jeunes n'ont pas le temps, disent-ils,



et les vieux, si. On n'en est pas encore là. Mais il est vrai que l'arrivée massive des pré-retraités donne quelque consistance à cet avis.

Les actions bénévoles sont ici au centre du phénomène. Disposant de ressources par ailleurs, et de temps, les personnes avançant en âge sont disponibles. Autrement dit leur temps ne « compte » pas, ce qui dispense de le payer. Tant mieux pour les associations, en grande majorité impécunieuses et qui peuvent ainsi faire face à leur vocation. Tant mieux pour les retraités qui ainsi occupés évitent de se morfondre dans leur coin. Tant mieux pour les larges zones de notre quart monde français dont de nombreuses associations soulagent le dénuement.

La valeur de 150 000 emplois

Mais est-ce tant mieux pour la collectivité et dans tous les cas de figure ? En d'autres termes n'y a-t-il pas des actions associatives qui prennent en charge bénévolement des secteurs qui pourraient être solvables ?

Nicole Fontaine, député au Parlement européen, estimait, voici quelques mois, que le travail à temps plein, si les heures de « travail » ainsi effectuées devaient être rémunérées, leur coût s'élèverait à près de 40 milliards de francs par an.

Dispensé de la double sanction que constitue le contrat de travail et le salaire qui en est la contrepartie le bénévolat s'accommode facilement de l'amateurisme et de l'à-peu près. La prise est moindre sur un bénévole dont l'association est un peu l'obligée que sur un salarié.

Le bénévolat est donc lui-même en question et il n'est pas surprenant, en particulier, que de nombreux cadres, rompus à l'efficacité industrielle, répugnent à devenir actifs dans des associations un peu trop bon enfant à leur goût.

Rien d'étonnant donc à ce que ces questions occupent une bonne place

dans un des rares textes de référence en la matière ; le rapport sur « la place et le rôle du secteur associatif dans le développement de la politique d'action éducative, sanitaire et sociale », dit rapport THERY devant le Conseil économique et social en juin 1986.

« Volontaire » sonne mieux

L'activité bénévole demeure mal connue, y lit-on. Le parfum péjoratif qu'il y a dans le terme trouve son origine dans les définitions, celle du Petit Robert par exemple « celui qui fait quelque chose sans obligation et gratuitement ». « Aussi a-t-on tendance à lui préférer, observe le rapport, le terme de « volontaire » qui sonne mieux dans le langage de nos contemporains et recueille, de ce fait, une plus large adhésion.

Est volontaire, nous dit encore le Petit Robert « celui qui offre ses services par simple dévouement ». Sans doute s'agit-il d'un dévouement partant d'une volonté plus fermement déterminée, probablement même plus combatif, un peu à la manière du soldat qui se propose pour une mission périlleuse, alors que le bénévole semble être quelqu'un qui « veut bien » plus qu'il ne veut vraiment, en tout cas qui agit plus par bienveillance que par militance ».

Va donc pour le volontariat, sachant cependant que le terme lui-même, plus satisfaisant, est loin de répondre à une réalité trop complexe pour être ainsi circonscrite. Il y a progrès au regard d'associations qui se situent de plus en plus « à l'entrecroisement de projets individuels et de projets collectifs, c'est-à-dire de l'affirmation de la personnalité de chacun et de la réalisation d'une œuvre commune » (nous citons toujours le rapport THERY).

L'activité bénévole est abordée par beaucoup « avec une mentalité de « professionnels », considérant qu'on doit y répondre aux mêmes exigences de compétence et y trouver les mêmes satisfactions que dans l'exercice d'un métier... ».

« Ainsi se dessine une évolution culturelle qui tend à abaisser la frontière psychologique entre le travail et l'activité bénévole... ».

Pour un statut du bénévole

Bénévolat et volontariat semblent ainsi en passe de devenir l'autre face du travail rémunéré (mais celui-ci ne l'est pas/ou l'est mal) avec des correspondances suggestives laissant entendre que l'homme ne se divise pas.

Ils réclament, ou les circonstances réclament pour eux, une couverture sociale. Ils ne peuvent se dispenser des formations nécessaires inhérentes aux charges qu'ils exercent et qui évoluent aussi. Les frais divers occasionnés par leurs actions doivent faire l'objet d'un défraiement, etc. Et ceci qui répond de l'ensemble : un projet de statut du bénévolat se

concocte en divers lieux. Jusqu'au jour où il deviendra convention, loi. Bénévolat ou volontariat sont ainsi des milieux en effervescence et en gestation. L'association est d'abord un choix libre dans un monde où le travail ne laisse pas toujours cette faculté. Elle permet à beaucoup de se dévouer dans une société où tant de besoins vitaux demeurent béants. Elles deviennent pour tant d'exclus du travail rémunéré, chômeurs, retraités, retraités malgré eux, l'endroit où l'on peut encore être utile, servir, garder le respect de soi, travailler encore, travailler autrement, demeurer en prise avec les autres et avec son temps. Bénévoles ou volontaires se retrouvent ainsi autour de ce fameux « professionnalisme », mot-phare qui dit à la fois tout et n'importe quoi, mais qui à pour lui la force du mythe et de l'attente avide des hommes demandeurs de toujours mieux.

Alain Frégère



QUELLE RETRAITE ESPÉRER ?

Quel statut collectif ?

Suivant leurs régimes, leur type de carrière, leur historique familial, les choix éventuellement faits dans leurs entreprises, les cadres pourront en retraite avoir des revenus variant de 45 % à 100 % et plus de leur dernier salaire.

● *Les cadres sous statut.* Fonctionnaires d'Etat ou des collectivités territoriales, cadres des sociétés nationales (EGF, SNCF). Leur pension de retraite sera en règle générale égale à 2 % du salaire de référence par année de service. Le nombre d'années est limité à 37,5. Le salaire de référence est le salaire indiciaire de la dernière année d'activité (donc hors primes diverses).

● *Les cadres du privé.* Leur retraite sera composée d'au moins trois éléments :

* La pension du régime général de Sécurité sociale représentera 50 % de la moyenne des 10 meilleu-

res années dans la limite du plafond (voir l'article « Heurs et malheurs du plafond », d'environ 50 % du plafond Sécurité sociale pour une carrière complète de 37 ans et demi.

* Une ou plusieurs pensions de régimes ARRCO dont le niveau pourra varier de 20 à 40 % des salaires moyens soumis à cotisation ARRCO suivant les taux de cotisation retenus entre 4 et 8 %.

* Une pension servie par l'AGIRC qui, s'il cotise au taux maximum de 16 % représentera 70 % du salaire différentiel moyen (1) mais sera beaucoup plus faible si le taux de cotisation n'est que de 12 % ou de 8 %.

Cas particuliers :

* Les cadres « supérieurs » dont le salaire est supérieur à quatre fois le plafond de la Sécurité sociale. La moitié d'entre eux seulement est affiliée aux régimes dits de cadres supérieurs qui appellent des cotisations sur la tranche de rémunération comprise entre 4 et 8P.

* Les cadres de la banque.

Alors que l'ensemble des salariés de cette profession participent à la solidarité interprofessionnelle, les cadres de la banque gardent un régime particulier, financé par leur seule profession, qui leur assure une retraite égale à celle des secteurs sous statut.

* Les entreprises ou professions bénéficiant de régimes « chapeau ». Des accords de branche (assurance) ou d'entreprise (pétrole ou une partie de la chimie) prévoient d'assurer un revenu minimum par rapport au dernier salaire. A ces pensions pourront, suivant les régimes, s'ajouter des majorations soit pour situation de famille, soit pour services dans certains pays étranger, soit pour enfants élevés.

Origines institutionnelles et collectives

Dans ces catégories, il y a des écarts. Pourquoi ? Examinons leur origine :

- origines institutionnelles, collectives ;
- origines liées à l'indi-

vidu, sa carrière et/ou sa famille.

* Pour les cadres sous statut (fonctionnaires titulaires et cadres du secteur nationalisé à statut) :

L'exclusion des primes :

La définition du salaire de référence joue un rôle primordial ; suivant l'importance des primes dans le revenu, l'écart entre pension et revenu d'activité sera plus ou moins grand. Les grèves des contrôleurs de la navigation aérienne qui revendiquaient l'intégration d'une partie au moins de leurs primes dans le salaire de référence en est l'exemple le plus récent.

Pour les cadres du privé ou du nationalisé sous convention collective.

Les taux de cotisation :

L'AGIRC comme l'ARRCO ont un taux de cotisation minimum obligatoire et un taux supplémentaire ou facultatif et les pensions servies varient de façon linéaire avec les taux de cotisation ; ainsi entre les cadres de deux entreprises dont l'une cotise dans une institution ARRCO au taux minimum de 4 % et l'autre au taux maximum de 8 %, l'écart sur la pension ARRCO sera de l'ordre de 2 400 F par an.

De même le cadre pour lequel les cotisations auront été pendant toute la carrière au minimum de 8 % à l'AGIRC, aura une pension moitié de celle qu'il percevrait s'il avait cotisé au taux maximum de 16 %.

Le choix de ce taux n'est pas individuel mais décidé paritairement dans les entreprises (ou, plus rarement, dans les branches).

Origines individuelles

Les majorations familiales : Elles sont différentes suivant les régimes.

— la Sécurité sociale majore de 10 % les pensions de ceux et celles qui ont élevé au moins 3 enfants, et dans la limite des 37,5 ans, attribuée aux femmes 2 ans par enfant élevé.

— les fonctionnaires d'Etat et territoriaux, comme les agents d'EDF-GDF, bénéficient d'une majoration de durée de carrière de un an par enfant.

— l'AGIRC majore les pensions de 10 % pour 3 enfants, 15 pour 4, 30 % pour 7 et plus.

— la durée de carrière :

1. Pour les cadres sous statut, et pour les pensions du régime général, la pension est directement proportionnelle à la durée de carrière cotisée ou validée.

2. Dans les régimes complémentaires du privé et des non contractuels de l'Etat et des collectivités territoriales, la durée de carrière influe sur le nombre de points acquis et donc sur le montant de la retraite servie.

— le type de carrière :

* Cadres du privé.

Si le profil de carrière est indifférent pour les cadres sous statut ou bénéficiant d'un régime chapeau dont la pension est calculée sur la base du dernier salaire, cet élément est déterminant pour la majorité des cadres du privé, dont la retraite est proportionnelle aux cotisations versées tout au long de la carrière et donc à peu près au salaire moyen pendant la période cotisée.

Plus la carrière aura longtemps été ascendante, plus la retraite paraîtra faible rapportée au dernier salaire. A l'inverse, certains

cadres haut promus très tôt et ensuite à carrière stationnaire, voire décroissante (telle que celle qui guette de nombreux cadres âgés dans les entreprises pratiquant une individualisation sauvage des rémunérations) peuvent avoir des retraites égales voire supérieures à leur dernier salaire net (ce n'est pas une hypothèse d'école).

Les services à l'étranger :

Ils pourront, suivant les pays et les fonctions, apporter une majoration de leur durée d'affiliation aux fonctionnaires et aux agents de l'EDF.

Pour les cadres du privé, ce sera selon que les majorations de salaire auront ou non été soumises à cotisation que les périodes d'expatriation auront une incidence sur la pension.

L'âge de départ en retraite

Suivant les régimes, l'âge « normal » de départ en retraite est 60 ou 65 ans : 60 pour les fonctionnaires et les cadres de EDF ou SNCF.

Compris entre 60 et 65 ans pour les cadres du privé qui sont soumis à la double condition d'avoir 60 ans et d'avoir 150 trimestres validés par les régimes de base.

65 ans dans les régimes privés de « cadres supérieurs » (cadres dont le salaire est supérieur à quatre fois le plafond Sécurité sociale).

Le cadre du privé qui souhaite faire valoir ses droits à la retraite sans remplir les conditions verra sa retraite diminuée d'un coefficient d'autant plus important qu'il y a plusieurs années d'anticipation. ■

(1) Le salaire différentiel représente la partie du salaire comprise entre le plafond de la Sécurité sociale et le quadruple de celui-ci.

COMMENT AMÉLIORER SA RETRAITE

N'y a-t-il que le plan épargne retraite ?

■ Pour répondre à cette question, il faut en préalable savoir les raisons pour lesquelles la retraite à espérer ne sera pas suffisante (voir le texte ; « quelle retraite espérer »).

Si les raisons sont d'origine collective, *il faut d'abord rechercher si des solutions collectives sont possibles* :

L'organisation syndicale est-elle en capacité d'intervenir pour faire améliorer la situation ? Les contrôleurs de la navigation aérienne ont répondu oui à cette question et ont déjà partiellement obtenu satisfaction.

Les personnels concernés ont-ils conscience de cette situation ? Et si oui sont-ils d'accord pour vouloir une amélioration ?

Pour les cadres du privé si la cause de faible niveau est liée à un taux de cotisation insuffisant, *il faut profiter de la négociation annuelle pour revendiquer le changement du taux de cotisation*. C'est la façon la plus efficace d'obtenir un relèvement substantiel du niveau de retraite.

Des solutions pour chaque cas

S'il n'y a pas d'action collective possible ou si la

cause du faible montant de retraite à espérer est liée à des situations personnelles, *il faudra rechercher des solutions individuelles*. Elles seront des variantes autour du thème : « quelle est la meilleure façon de gérer mon épargne ».

Les réponses à cette question ont un caractère plus ou moins collectif. Les fonctionnaires ont mis en place un système de gestion collective de leur épargne, particulièrement en vue de la retraite, la Prefon qui leur permet de transformer le jour venu leur épargne en rente.

Les salariés du privé peuvent si cela a été mis en place dans leur entreprise utiliser les possibilités d'un plan d'épargne entreprise. Les compagnies d'assurances, caisses d'épargne et banques ont mis en place de nombreux produits pour répondre à cette demande ; *certaines ont même développé une véritable psychose autour du montant des retraites pour accroître leur chiffre d'affaire*.

L'État, pour sa part, à partir d'une analyse économique concernant la nécessité pour l'économie d'une épargne longue importante, a mis en place des incitations fiscales importantes et variables suivant les périodes.

Des réductions d'impôt

Dans un premier temps, les contrats d'assurance vie prévoyant le versement d'un capital en cas de vie à un âge donné ont donné la possibilité, dans des limites évoluant chaque année, de procéder à des réductions du revenu imposable.

En 1978, René Monory désireux de réconcilier les français avec la bourse, inventa les incitations fiscales pour les investissements en actions françaises. Les fameuses SICAV MONORY permettaient, elles aussi, de réduire le revenu imposable dans des limites fixées chaque année. Ces deux systèmes, réduisant le revenu imposable, présentaient d'autant plus d'intérêt que le revenu était élevé.

En 1982, Jacques Delors remplaça ce système par les Comptes d'Épargne en Action (CEA) par lesquels l'investissement réalisé était producteur d'un crédit d'impôt, plafonné lui aussi. Cette formule du crédit d'impôt qui accordait, pour un même investissement, une aide égale pour tous, quelle que soit leur tranche d'imposition marginale, fut utilisée aussi pour les contrats d'assurance vie.

Édouard Balladur, pour sa part a mis en place à partir du début 1988 le Plan Épargne Retraite (PER). Sa



particularité réside non pas dans sa fiscalité lors de l'investissement, (bien que le retour à la réduction du revenu imposable favorise les revenus les plus élevés), mais dans sa fiscalité à la sortie.

Réintégrés dans le revenu

Alors que les CEA,

Monory, et contrats d'assurance vie n'entraînent pas d'imposition lors des retraits d'argent, sous réserve que les sommes soient restées immobilisées un temps suffisant (5,6 ou 10 ans suivant les cas) les retraits d'un PER seront soit réintégrés dans le revenu, soit soumis à un impôt forfaitaire. Et l'appellation « retraite » de ces

plans est liée au fait que les conséquences fiscales seront différentes selon l'âge auquel les retraits seront effectués.

Jusqu'à 60 ans (sauf dans quelques cas particuliers) une pénalité de 10 % des retraits est appliquée si le plan a moins de 10 ans, pénalité réduite à 5 % si le plan a plus de 10 ans. Après 60 ans, à l'inverse,

Taxation des retraites du PER		Pénalisation impôt	Crédit d'impôt	Option pour le prélèvement libératoire (taux)
- Retraits effectués avant 60 ans - 10 ans + 10 ans - Retraits effectués après 60 ans (âge auquel intervient le premier retrait) : 60-63 ans 63-65 ans 65-67 ans 67 ans et plus		10 % 5 %		
	Dans tous les cas	—	—	36 %
	- 5 ans	—	—	36 %
	5 / 20 ans	—	5 %	33 %
	+ 20 ans	—	8 %	33 %
	- 5 ans	—	—	36 %
	5 / 20 ans	—	10 %	30 %
	+ 20 ans	—	13 %	30 %
	- 5 ans	—	—	36 %
	5 / 20 ans	—	10 %	26 %
	+ 20 ans	—	13 %	26 %

PER = Durée écoulée entre l'ouverture du plan et la date du retrait considéré.
PER = Durée écoulée entre l'ouverture du plan et la date du premier retrait postérieur à 60 ans.

(1) L'option pour le prélèvement libératoire est exclusive du bénéfice du crédit d'impôt.
N.B. - avant 60 ans, le régime d'imposition est déterminé par la date du retrait considéré.
- après 60 ans, le régime d'imposition est déterminé par la date du premier retrait postérieur à 60 ans.
De même, la date de la première liquidation de pension effectuée après 60 ans conditionne le régime d'imposition des arrérages de pension que en résultent et des arrérages perçus au titre de liquidations ultérieures.

un crédit d'impôt est accordé. Il est fonction de l'âge auquel est effectué le premier retrait après 60 ans, et de l'ancienneté du plan.

Ce crédit varie de 0 pour un plan de moins de 5 ans sur lequel des retraits sont effectués avant le 63^e anniversaire du plus âgé des deux époux, à 13 % pour un plan de plus de 20 ans sur lequel aucun retrait n'a été effectué avant le 67^e anniversaire du plus âgé des deux conjoints.

Après 60 ans il est possible de choisir entre l'incorporation au revenu et le crédit d'impôt, d'une part, et un prélèvement libératoire d'un montant dégressif.

Notre tableau précise les différents cas de figure.

S'agissant donc d'un système qui prévoit un différé d'impôt, et non seulement une exonération, il

convient d'être très prudent et de bien comparer le taux de l'impôt évité, et le taux probable de l'imposition ultérieure réelle ou forfaitaire.

Par contre « en prévision de » il peut être intéressant d'ouvrir relativement tôt un PER quitte à ne pas l'alimenter, pour le « dater » : A titre d'exemple un cadre de 40 à 45 ans, ayant plusieurs enfants à charge, et dont le taux marginal serait à 15 %, a intérêt à ouvrir un PER avec 100 F en 88. Lorsqu'il n'aura plus ses enfants à charge, et s'il est alors sûr de ne pas avoir un besoin immédiat de son argent, pourra investir notamment son indemnité de départ en retraite pendant les années où celle-ci fera monter son taux d'imposition. Les retraits réalisés après 67 ans seront alors avantageux.

Un choix judicieux du gestionnaire

Quelle que soit la formule retenue pour épargner, il convient d'être très vigilant quand au choix du gestionnaire. Si certains sont sérieux, d'autres tiennent plus du marchand de soupe que de l'assureur conseil. Il est important de bien examiner le taux et le mode de prélèvement des frais de gestion, ainsi que la façon dont sont répartis les produits financiers.

A titre d'exemple il vaut mieux des frais de 3 % des sommes investies que 0,5 % de la valeur du portefeuille, et un taux garanti de 8 % révisable chaque année, ne vaut peut-être pas mieux que 95 % des produits financiers répartis entre les porteurs de part.

Paul Cadot

L'AGENDA DU RETRAITÉ

Des réponses pour tous les goûts

■ De nombreuses associations agissent dans les domaines variés de la retraite et des personnes-avançant-en-âge. En voici un petit échantillon, nullement exhaustif, mais où les retraités concernés peuvent trouver des réponses soit à leurs désirs d'investissement personnel, soit à leurs besoins.

Association Générale des intervenants retraités (AGIR) pour des actions bénévoles de coopération et de développement (a b c d), 6, rue Ambroise-Thomas, 75009 Paris. Tél. : 47.70.18.90. Elle regroupe des retraités ou prérétraités volontaires pour apporter bénévolement leur compétence professionnelle en vue d'actions de formation, d'aide et de solidarité pour les pays en développement. L'intervenant est assuré et pris en charge pour ses frais. L'AGIR enregistre, à fin 1987, environ 14 000 journées dans une trentaine de pays.

Association de gérontologie du XIII^e, 49, rue Bobillot, 75013 Paris. Tél. : 45.88.88.14. Cette organisation dans le cadre de son Centre d'information et de prévention, gère un éventail étendu d'activités : informations, échanges, réflexions, recherches, avec permanences, ateliers, conférences, etc. Elle investit également dans les activités de prévention, sportives et culturelles.

CLEIRPPA - Centre de liaison, d'étude, d'information et de

recherche sur les problèmes des personnes âgées, 15, rue Châteaubriand, 75008 Paris. Tél. : 42.25.78.78. Lieu d'études, de conseil, d'information et de formation le CLEIRPPA est l'œuvre conjointe des régimes de retraite complémentaire AGIRC et ARRCO, du secteur associatif et mutualiste. Comporte un important centre de documentation et un département audiovisuel. Edite un mensuel « Années-documents-CLEIRPPA ».

Le Centre national du volontariat (CNV), 132, rue des Poissonniers, 75018 Paris. Tél. : 42.64.97.34. A pour objectif de promouvoir le volontariat en France. Celui-ci est défini comme « un engagement personnel pris librement, d'une manière désintéressée et dans un cadre associatif ». Il prépare et forme des bénévoles et, exerce des activités de recherche. Il coordonne trente centres de volontariat dont on peut se procurer la liste et les adresses au CNV.

Centre pluridisciplinaire de gérontologie (CPDG), 5, rue de la Liberté,

38000 Grenoble. Tél. : 76.54.67.26. Dépendant de l'Université des sciences sociales et de l'Institut d'études politiques de Grenoble cette institution déjà ancienne est un lieu d'accueil, de réflexion et de formation sur tous les problèmes d'avancée en âge. Gère l'Université inter-âges du Dauphiné et assure des stages très spécialisés.

ECTI - Echanges et consultations techniques internationaux, 3, rue Logelbach, 75847 Paris Cedex 17. Tél. : 46.22.20.19. Se définit comme une « banque française d'experts » coopérant au progrès technique par l'utilisation de la compétence et de l'expérience de cadres bénévoles en fin de carrière. Elle rassemble 3 500 personnes (les ectiens) représentant plus de 5 000 compétences.

EGEE - Entente des générations pour l'emploi et l'entreprise, 142, rue du bac, 75007 Paris. Tél. : 45.49.18.70. Autre intervenant dans les pays en développement. Donne le chiffre de 1 700 retraités, dont 70 % seraient des préretraités.

Fédération nationale des clubs ruraux des aînés (Les Aînés ruraux), 25, rue de la Ville-l'Evêque, 75006 Paris. Tél. : 42.96.73.29. Fédère les clubs ruraux, constitués généralement dans des communes ou groupes de communes. Organismes de loisirs et de détente leurs promoteurs les orientent progressivement vers la réactivation et le développement du monde rural. La

Fédération regrouperait 1 200 000 adhérents, 13 500 clubs, 76 fédérations départementales.

Fondation nationale de gérontologie (FNG), 49, rue Mirabeau, 75016 Paris. Tél. : 45.25.92.80. Organisme de recherche et de promotion de la recherche multidisciplinaire sur la vieillesse et le vieillissement. Créée par décret ministériel elle est reconnue établissement d'utilité publique. Comporte un important centre de documentation. Edite la revue « Gérontologie et société ».

INRAC - Institut national pour la retraite active, 57, avenue Franklin-Roosevelt, 75008 Paris. Tél. : 43.59.61.54. Le seul organisme spécialisé dans la formation des retraités et personnes avançant en âge. A notamment à son programme des stages de préparation à la retraite intra ou inter entreprises à côté d'un volant étendu de stages spécialisés.

Union nationale des offices de personnes âgées (UNOPA), 49, rue Bobillot, 75013 Paris. Tél. : 45.81.02.51. Organes de concertation et de liaison les « Offices » se définissent comme « des instruments de base de l'action gérontologique » avec des missions de coordination, de réflexion, de conception et de diffusion. Ils gèrent différents services de soutien à domicile ou autre. La liste de leurs délégués régionaux est disponible à l'UNOPA. Edite une « Lettre d'information » depuis 1987.

L'INSTITUT BELLEVILLE une priorité pour vous

Participez à des projets Nord-Sud de « Coopération par le métier ». IB. 4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex. Tél. : 42.03.80.60.

En Espagne : AFEFOR pour la formation.

L'UCC-CFDT en collaboration avec l'UCI-FO ainsi qu'avec trois organisations de retraités : ECTI, AGIR, TEST (association de retraités de Renault) a contribué à la création de l'Association Franco-Espagnole

pour la Formation AFEFOR. Cette jeune association propose l'intervention de bénévoles retraités ou pré-retraités en matière de formation et de conseil en formation.

Les premières initiatives en cours ont été entreprises à la demande de la Fédération Espagnole des universités populaires et de l'Institut Catalan des technologies. Vous pouvez prendre contact avec l'UCC.

UN OCTOGÉNAIRE MARCHAIT...



Si vous voulez vivre mieux et en bonne santé, faites du sport. C'est ce que dira n'importe quel médecin ayant quelques notions de gériatrie au patient sexagénaire qui vient le consulter. L'axiome en la matière dit à peu près : c'est parce que vous êtes actifs que vous êtes en bonne santé et non pas l'inverse.

Le message a été entendu : les sentiers de randonnée, les forêts sont jalonnés de kyrielles de plus de cinquante ans. On en trouve d'autres, ou les mêmes, sur un vélo, dans les piscines, en montagne, dans les gymnases, voire sur des stades, pratiquant l'athlétisme, le hand-ball, le volley ou autre chose.

La retraite sportive est déjà devenue un fait social. On sait aujourd'hui que, grosso modo, 18 % de la population française, pratique au moins un sport. Pour les plus de soixante ans on en serait à 11 %. Encore un petit effort. Il n'y a pas d'âge pour chausser les crampons, les pointes, ou les godillots de randonneur.

3 500 kilocalories-semaine

Restait à établir la preuve scientifique, en quelque sorte. Elle est

connue depuis quelques années avec l'étude rendue publique du docteur Ralph S. Paffenbarger de l'Université de Stanford aux USA. Et ce n'est pas un mince travail : 16 936 anciens élèves de Harvard ont été suivis pendant près de vingt ans.

Conclusion attendue : la pratique régulière d'un exercice physique permet d'augmenter sensiblement l'espérance de vie. Ceux qui abattent 15 kilomètres de marche par semaine ont un taux de mortalité diminué de 21 % par rapport à ceux qui parcourent gentiment cinq kilomètres hebdomadaires. Presque du : faites vos jeux, choisissez l'année de votre disparition !

C'est, a établi le docteur Paffenbarger, lorsque la dépense énergétique atteint environ 3 500 kilocalories par semaine (soit environ 6 à 8 heures de tennis ou de bicyclette par semaine) que le gain est maximum en terme d'accroissement de la longévité. « Si chaque Américain faisait régulièrement de l'exercice physique, l'impact serait en termes de santé publique le même que si l'on parvenait à éliminer le cancer », souligne l'étude. Ce qui vaut pour les Etats-Unis vaut sans doute pour la France. ■

UNE VIE A MIEUX VIVRE



86

La fluidité des âges

PAR JULIEN COUTOULY

Les choses sont en trompe-l'œil : il n'y a pas que le corps qui se défait. Nous devrions regarder la trajectoire du vivant comme une croissance continue. Il n'y a pas que le corps. Si, justement, il y a un corps à toujours entretenir.



87

Il faut maintenant se nettoyer les yeux et s'ébrouer l'esprit. L'important n'est pas où nous les mettons. L'important n'est pas la jeunesse ou la retraite. L'important c'est la vie de chacun dans sa trajectoire et dans sa durée.

L'important c'est le vieillissement, l'involution, qui percutent nos sociétés et atteignent tous nos paramètres démographiques. La pyramide des âges est déjà presque une figure de l'histoire et nous vieillissons au triple galop.

Une politique du vieillissement

L'incontournable important c'est le faux dogme qui oppose jeunes et vieux alors que le système qui nous régit fait des manières à l'égard des premiers pour les reconnaître comme des adultes de plein droit et rejette prématurément les seconds. Le chômage nous ronge par les deux bouts, refusant les plus jeunes, excluant les plus âgés avant même qu'ils ne le soient.

Il n'y a pas des logiques séparées qui traiteraient chômage, entrée ou sortie du travail, retraite chacun de leur côté. Tout se tient, se téléscopie et communique. Ainsi (voir notre article précédent) la politique de la vieillesse n'aura duré que ce que durent les roses. Son aboutissement consacrait la ségrégation sociale d'une classe d'âge qu'elle prétendait, justement, combattre. Il vaut mieux parler, aujourd'hui d'une politique du vieillissement.

Tout nous y pousse et l'état actuel de nos sociétés en premier. Des sociétés que les techniques, la gestion sociale, les mœurs, les mentalités et les modes de vie ont acculé à trois impasses : une impasse sociale et socio-politique ; une impasse démographique ; une impasse anthropologique, au sens où l'homme se pense et pense le monde qui l'entoure.

La forte croissance de l'inactivité

L'impasse sociale et socio-politique trouve sa synthèse dans le chômage dans lequel nous nous sommes empêtrés et donc il n'est pas sûr que nous sachions ni le regarder en face, ni le combattre. Son traitement équitable, c'est-à-dire le vouer à la régression avant qu'il disparaisse, suppose de fantastiques bouleversements et remises en cause. Nous ne paraissions pas y être encore bien préparés.

Pour le cas qui nous occupe, l'inconséquence éclate de partout. D'une part les périodes d'inactivité n'ont cessé de croître, du fait de l'allongement de la période des études, pour les jeunes et de la durée moyenne de la vie pour les personnes âgées.

Parallèlement, la durée de la vie active n'a cessé de se réduire. Pour trouver un emploi les jeunes ne sont jamais assez formés et nulle entreprise ne semble ni équipée, ni qualifiée pour procurer les « deux années d'expérience professionnelle » réclamées par toutes ! A l'autre bout, la perte d'emploi à 55, 50 voire 45 ans place ceux qui se trouvent dans cette situation dans la catégorie des personnes à risques... de ne plus jamais retrouver un emploi.

Ainsi est-on « vieux » à un stade où les personnages qui ont eu la chance d'accéder à nos nomenklaturas politiques et culturelles sont de jeunes ministres ou de très jeunes présidents ! Cela veut-il dire que le commun des mortels n'est lui productif et au top niveau que douze ou quinze ans entre 28 et 40, 42 ans ? Une aberration qui demandera plusieurs décennies pour en sortir et réclamera quelques marche-arrière et dont on ne sait pas encore ni les dégâts ni le prix.

La vie de plus en plus longue

La deuxième impasse est d'ordre démographique et résulte pour partie de la première. Le chômage, la crise, le « désenchantement du monde » sont des données qui agissent semble-t-il, sur l'inconscient collectif et peuvent être tenus pour responsable du moindre nombre de naissances. Il y en a d'autres. Mais le fait ici décisif c'est l'allongement de la durée de la vie humaine. Chaque année qui passe notre espèce accroît son espérance de vie de quelques points-mois.

Notre « portrait » démographique où la colonne des âges remplace progressivement la fameuse pyramide suffit à toute explication. Des vieux de plus en plus vieux ; des dits-vieux qui ne seront pas vieux avant quinze ou vingt ans ; des jeunes moins nombreux que les anciens. Une telle société ne peut plus se gérer comme celles qui nous ont précédées où l'on était vieux à 40 ans et où l'ancêtre était rare ; ni comme celle de l'explosion des naissances après la dernière guerre de la période 1946-1973.

De nouveaux équilibres sont désormais à rechercher. Bien des tabous ou de situations acquises s'en trouveront compromis. Ira-t-on jusqu'à surtaxer ou pénaliser les familles qui n'auront pas assez d'enfants ? La retraite à venir sera sans doute autre chose que cet événement inaliénable qui intervient à chaque fin de carrière. A la trajectoire professionnelle uniforme succédera un cycle de vie comprenant deux ou trois carrières successives. La déspecialisation des âges est dans l'air. L'imagination créatrice devra relayer la nécessité si nos sociétés ne veulent pas mourir de sclérose mentale, d'engourdissement ou de simple ragoûtage.

La force des croyances

Reste la troisième impasse que nous avons définie comme anthropologique, la plus lourde sans doute, parce qu'elle est dans les têtes. Elle résulte des idées que nous nous faisons du monde et de la vie. Elle est idéologique et vient de loin au point qu'elle semble déposée dans la mémoire des peuples et les gènes de l'espèce.

Elle nous dicte comme des certitudes de toute éternité qu'il est un âge pour croître, l'enfance et la jeunesse, un âge adulte sorte le long plateau marquant une apogée, enfin un déclin et un âge pour mourir. Un « point de vue » qui remonte très loin et à la force des croyances. Il est quasi indestructible.

C'est en vain que biologistes et généticiens nous indiquent qu'il n'y a pas d'apogée en forme de plateau, que nous croissons jusqu'aux alentours de vingt-cinq ans et décroissons ensuite dans un lent processus d'invololution. C'est en vain que la moindre science ou un peu de bon sens nous indiquent que nous vieillissons tous les jours depuis nos premières années au fil des mois où se forment expériences, jugements et savoir-faire. Au fil d'une histoire de notre propre moi par laquelle à chacun de nos instants nous grandissons en même temps que nous quitte un peu de vie.

Ce que tous les êtres humains acceptent le moins c'est leur propre effacement. La mort demeure le suprême scandale. Dans nos sociétés le vieux, le vieillard suggère la fin la plus proche. Il porte le signe de la mort au même titre que l'enfant signifie la vie et l'avenir, l'adulte l'épanouissement et la réalisation de soi. D'où le caractère incontournable de ces trois « âges » distincts qui ont toutes les apparences du réalisme et du naturel. Après cela on ose à peine observer que la mort surgit à tous les âges de la vie ou que l'adulte court après une réalisation de soi qui ne vient pas toujours.

Les vieux sont commodes

Il y a dans ces comportements comme une ruse de l'espèce : le vieux annonce la mort pour lui-même. C'est suffisant pour rejeter le message et le messenger. Qu'il meure donc, qu'il oublie d'être heureux et qu'il se taise.

Cependant le vieux est commode. Il fait écran entre ces vivants de plein exercice que sont les adultes et la mort. Il y a plus vieux que nous ! gênant les vieux ? Sans doute, mais utiles.

Aussi attend-on de lui sagesse, sécurité et résignation, vertus idéales et signes d'abandon pour lesquels les adultes seraient mal armés. Vertus idéales mais marques aussi qui signifieraient que détaché de tout « ils » sauraient mourir sans tourments ni regrets. Ainsi la mort du vieillard n'est, elle, jamais scandaleuse.

Des ruses sans aucun doute. Et de bon aloi puisqu'elles nous permettent de mieux nous accommoder de la vie, de la vieillesse et de la mort. Elles collent à la peau non pas d'un peuple ou de deux mais de notre civilisation même. En changer ou les réduire suppose un effort aussi grand qu'éradiquer le chômage. Reste que ces schémas mentaux réclament aujourd'hui corrections ou révisions.

L'avenir en œuvre dans notre présent murmure que nos fondations sont quelques peu vermoulues et qu'on en mérite de nouvelles. On ne peut plus gérer des sociétés où chacun ou presque peut prétendre arriver à 75 ans (où théoriquement et « bien gérés » nous pourrions arriver à 115 ans), comme celles où l'on mourait à 50 ans.

L'image du vieux fut jusqu'ici associée à celle de l'impotence et du dénuement. Désormais on peut être vieux ou vieillissant, heureux et matériellement à l'aise. Et ceci pour un pourcentage croissant d'individus d'âge avancé. Une seule politique de la vieillesse les enferme dans une situation imméritée, irréaliste, et qui les sépare. Politique du vieillissement, donc. Que signifie-t-on par là ?

« Vieillir demain »

Voici huit ans, dans le cadre de la préparation du VIII^e Plan (1981-85) sous la direction de Robert Lion, un rapport du groupe « Prospective personnes âgées » sortait sous un titre sans éclat particulier : « Vieillir demain ». Il n'en était pas de même du contenu qui fit du bruit et en fait, à son tour, un document de référence.

Le qualificatif d'utopique lui convient également, tant ce texte tire à blanc sur le paysage mental très solide et encore très stable que nous venons de passer en revue.

Que disait, que dit, le « rapport Lion » ? Pour les constats rien de bien nouveau pour ceux qui viennent de parcourir ce numéro : qu'il ne suffit pas d'augmenter les pensions de retraite ni de réduire l'âge de cessation d'activité ; qu'un retraité ne se superpose pas avec un vieillard ; que le chômage a perverti la retraite ; que notre société n'attend rien des personnes âgées et les condamne à une sorte de mort sociale ; que dans ces conditions leur seul horizon est la mort et que n'y change rien ni le maintien à domicile intelligemment aménagé ni les maisons de retraites de luxe, ni les clubs du 3^e âge, si louable soit leur succès, etc. Le rapport ne pouvait que mettre en garde contre une possible « lutte des âges » à l'horizon 2000 et on retrouve encore des informations qui circulent ici dans d'autres articles.

Le « rapport Lion » propose des « perspectives nouvelles pour la population âgée »... et pour toute la population. Pour la première, vœu est fait

pour qu'elles gardent un pied dans le monde, qu'il n'y ait pas un seul modèle de « retraité-inactif » et qu'il soit possible à tout âge de jouer un rôle dans le travail comme dans toute autre activité qui porte un autre nom.

Conduire sa vie

C'est vis-à-vis de la société que le son est le plus nouveau. Ce document souhaite l'établissement d'autres rapports entre les générations et que la société sache s'adapter à la composition par âge qui est la sienne. « L'aménagement de la vie doit changer, y lit-on. La grande réforme que l'on préconise ici est de celles qui ne se décrètent pas, mais qui concernent les comportements. (Il s'agit d'équilibrer différemment les rôles et de répartir autrement les temps, tout au long des étapes de l'existence. Apprendre à conduire sa vie, à être, comme disait Montaigne, ménager de son temps, est le secret de notre problème. La question de la vieillesse se règlera mieux en l'an 2000 si on répartit autrement le travail (...), si la diététique devient une discipline populaire, et si tout cela se déclenche, sans attendre, dès les années 1980 ».

Les catégories d'âges constituées en mondes fermés, ça ne marche plus. Nous avons appris durement et nous apprenons encore tous les jours que l'enseignement et la formation ne se referment pas sur une seule période de l'existence. Peu à peu ils deviennent la grande affaire de tout individu. Voilà donc un pan de bonnes vieilles mentalités qui s'effondre. On ne le regrettera pas.

Le revenu national et les ressources des familles se porteraient-ils plus mal s'il existait pour chacun la possibilité de « gagner (un peu de) sa vie » beaucoup plus tôt ou beaucoup plus tard ? Est-il juste, est-il même économiquement justifié, qu'en 1988 un nombre encore très large de salariés se tuent littéralement au travail alors que bien d'autres sont oisifs et trois millions ou presque malgré eux ?

Pas d'âge réservé à...

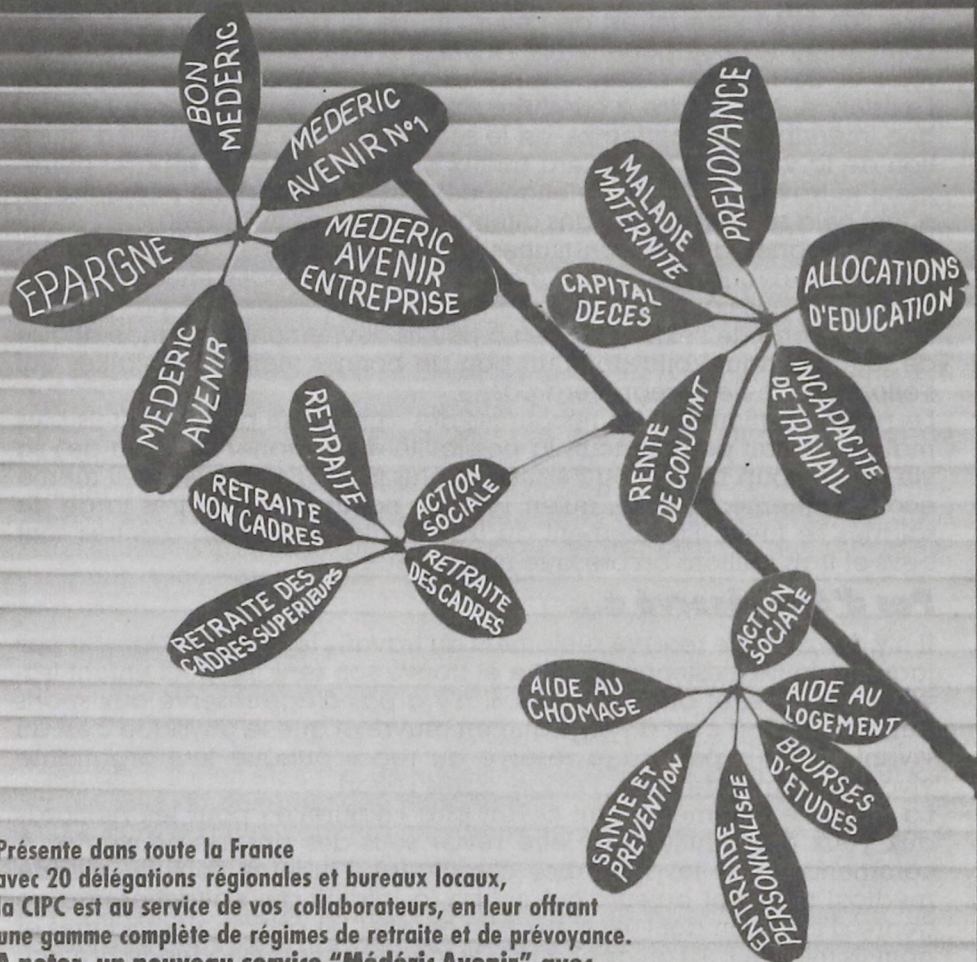
Il n'y a pas d'âge réservé seulement au travail ; le travail est la voie par laquelle toute existence cherche et trouve son sens. Le petit enfant travaille déjà bel et bien à l'école, il n'y a pas d'âge réservé aux sports puisque le sport c'est du physique en œuvre et que le physique c'est du vivant. Il n'y a pas d'âge réservé au repos puisque tout organisme vivant le demande, sinon l'exige, après l'effort.

La maladie elle-même, qui paraît plus « naturelle » pour les vieillards aux yeux des adultes, doit être revue sous des prismes nouveaux. A commencer par les maladies chroniques. Plusieurs voix du monde médical s'élèvent aujourd'hui contre la fatalité qui s'attacherait à ce genre d'affection dont les vieux sont en effet les principales victimes et dont ils meurent. Si l'on appliquait de vigoureuses méthodes de prévention immédiatement, dès que les premiers germes se manifestent, la chronicité pourrait être réduite à 10 % de ce qu'elle est actuellement, proclament les spécialistes.

L'idée simple qui s'impose au terme de ce parcours c'est que nous sommes chacun dépositaires de notre propre vie et que nous avons à la mieux vivre. Autrement dit à la bien gérer avec efficacité et à-propos. Loin de s'arrêter à l'aval, gérance des vieux à l'ancienne, une vraie politique du vieillissement s'exerce en amont, dès la naissance donc, à vingt ans et à quarante. La vie c'est une construction pour le long terme. Reste pour chacun comme pour l'espèce à prendre le mot au mot.

Julien Coutouly

PRÉVOYANCE COLLECTIVE, PERSONNEL EN CONFIANCE: ENTREPRISE EN CROISSANCE.



Présente dans toute la France
avec 20 délégations régionales et bureaux locaux,
la CIPIC est au service de vos collaborateurs, en leur offrant
une gamme complète de régimes de retraite et de prévoyance.
**A noter, un nouveau service "Médéric Avenir", avec
ses formules d'épargne individuelle et collective.**
La CIPIC propose également aux entreprises, des formules
spécifiques de prévoyance adaptées à leurs souhaits et à leurs besoins.
La CIPIC est l'atout-croissance de votre entreprise !

CIPIC

**CAISSE INTERPROFESSIONNELLE DE PRÉVOYANCE
DES CADRES**

CIPIC (AGIRC) CIPIC-A (ARRCO) IRCASUP - MÉDÉRIC (Cadres Supérieurs)
COMMUNICATION ET RELATIONS EXTERIEURES
29-31, rue Médéric - 75032 PARIS CEDEX 17 Tél. : (1) 47.66.52.30

Vous êtes retraités

**Le développement Nord-Sud
vous intéresse**

***Vous avez une compétence en matière de
comptabilité, gestion, commercialisation***

***vous avez un savoir-faire technique
et vous êtes capable de le transmettre***

**Vous disposez bénévolement
de quelques heures par semaine**

**L'Institut Belleville
a besoin
de vous**



INSTITUT BELLEVILLE

4, bd de la Villette 75955 Paris Cedex 19
Tél. : (1) 42.03.80.60

CADRES CFDT

un lieu d'échanges

■ Une revue syndicale pour des ingénieurs et cadres peut n'être ni corporative, ni élitiste. Pour des responsables d'entreprise, fonctionnaires, chercheurs, celle-ci est un carrefour où, par-delà les spécificités catégorielles, on peut :

- échanger les expériences ;
- approfondir la réflexion ;
- ouvrir des horizons nouveaux.

La revue « Cadres CFDT » publie cinq dossiers par an. Depuis plusieurs années, elle croise les enjeux technologiques et organisationnels avec les enjeux sociaux.

DERNIERS NUMÉROS PARUS

QUALIFICATION, n° 313.

ART, CRÉATION, INDUSTRIE, n° 314.

CRÉONS LES MÉTIERS DE DEMAIN, n° 315-316.

UNE MEILLEURE SANTÉ, n° 317-318.

INITIATIVE LOCALE 1. DES TERRITOIRES n° 319. 2. DES ACTEURS n° 320. (épuisé)

L'IMAGE, n° 321-322.

ENTRE PUBLIC ET PRIVÉ, n° 323.

ORGANISATION, MODES ET MODÈLES, n° 324.

L'INNOVATION LABORIEUSE 1 et 2, n° 325-326.

PRUD'HOMMES, DROIT ET EMPLOI, n° 327.

CADRES DEMAIN : ENJEUX ET FORCES, n° 328.

« OBJECTIF 2000 », n° 329-330.

UN LIVRE

Un livre paru aux Éditions Syros (69 F) sous le titre :

« *Du printemps dans les métiers* ».

Fondé sur plusieurs années du travail de « Cadres CFDT », ce livre va au-delà. Il interroge les discours en vogue sur les mutations, les modèles, les voies de l'innovation. Il peut déplaire aux maîtres à penser. Il est par excellence, un projet de culture technique. Il s'adresse aux non conformistes, à ceux qui croient encore au travail collectif, qui aiment casser les stéréotypes et les lieux communs de l'analyse sociale, questionner les certitudes.

Lisez « *Du printemps dans les métiers* »

« Cadres CFDT », 26 rue de Monthon - 75439 Paris Cedex 09. Tél. : 42.80.01.01. L'abonnement annuel (5 numéros) : 200 F.

N° ISSN : 0398-3145. Commission paritaire des publications et agences de presse, n° 1 175 D 73