

BEF 2009

Speaking note, Commissioner Spidla

Cicéron, au premier siècle avant notre ère, disait "Tout le monde désire parvenir à la vieillesse, mais quand on y arrive, on a contre elle toute sorte de griefs". Il avait bien résumé la problématique du vieillissement démographique. Qui aujourd'hui peut se plaindre que nous vivions de plus en plus vieux? Pourtant, l'allongement de l'espérance de vie, combinée à une natalité réduite, modifie la physionomie de notre société. Nous sommes contraints de repenser une organisation aujourd'hui décalée par rapport à notre pyramide des âges.

Avec la crise économique, ce défi de long terme est éclairé par une lumière nouvelle: d'une part, la montée du chômage touche plus durement les seniors que les autres travailleurs; d'autre part, les équilibres financiers de nos systèmes de protection sociale, et notamment des retraites, sont bouleversés par la nouvelle donne économique.

L'emploi est revenu en tête de liste de nos priorités. Le Sommet sur l'emploi du 7 mai dernier, à Prague, l'a encore montré en rassemblant au plus haut niveau le trio des Présidences tchèque, suédoise et espagnole du Conseil, la Commission et les leaders des partenaires sociaux européens.

L'emploi, mais aussi le vieillissement démographique, qui sont tous deux intimement liés. Le document adopté par les participants au Sommet le rappelle clairement: il mentionne l'importance à la fois de l'emploi des seniors pour combattre la crise et des réformes pour faire face au défi démographique.

La Commission actuelle a fait du vieillissement démographique une priorité depuis le début de son mandat. Nous avons présenté aux Etats membres, dès deux-mille-six (2006), une stratégie complète pour gérer le changement démographique. Cette stratégie comprend les cinq orientations suivantes, que nous avons présentées dans une Communication de deux-mille-six (2006)¹. Il s'agit:

- de favoriser le renouveau démographique, avec une meilleure conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale
- de promouvoir l'emploi avec plus d'emplois et des vies actives plus longues et de meilleure qualité,

¹ Communication de la Commission du 12 octobre 2006 intitulée «L'avenir démographique de l'Europe, transformer un défi en opportunité» [COM(2006) 571 final - Non publiée au Journal officiel]

- de créer une Europe plus productive, en veillant à une meilleure qualification à tous les âges.
- d'améliorer l'accueil et l'intégration des migrants en Europe, en soutenant une immigration légale aux règles claires et accompagnée d'une intégration efficace
- et enfin, d'assurer des finances publiques viables, en consolidant les budgets et en réformant les systèmes de protection sociale.

La Commission a renouvelé cet engagement avec la communication du vingt-huit (28) avril dernier. Nous y rappelons que l'Europe a les moyens de relever le défi du vieillissement démographique, mais qu'elle doit prendre en compte les nouvelles données de la crise. La différence avec deux-mille-six (2006) réside principalement dans l'urgence à mettre en œuvre les réformes nécessaires.

Ces réformes doivent passer par trois axes majeurs pour faire du vieillissement de notre société une opportunité. Ces axes sont:

- l'emploi des travailleurs âgés (I)
- la qualification des travailleurs (II)

- et les retraites (III).

I – L'emploi et le potentiel des baby-boomers

D'abord, l'emploi des travailleurs seniors. Nous savons tous que la génération du baby-boom approche de l'âge de la retraite et qu'elle représente un potentiel considérable. Nous devons exploiter ce potentiel: c'est une des clés pour apprivoiser le changement démographique.

Si la tendance actuelle se poursuit, les travailleurs seniors pourraient être de plus en plus actifs: en comparaison avec les générations précédentes, les "baby-bombers" sont en meilleure santé, plus instruits et mieux formés.

Nous pouvons déjà noter une augmentation du taux d'emploi des seniors ces dernières années, inversant la tendance antérieure avec les préretraites. Mais il reste encore beaucoup à faire. À l'âge de soixante ans, on ne compte que quarante pour cent (40%) des hommes et trente pour cent (30 %) des femmes encore en activité.

L'accent doit être mis sur la réduction des départs en pré-retraite. Alors que nous avons besoin de garder les seniors sur le marché du travail, nous devons remplacer ces dispositifs par des mécanismes plus souples. Je pense par exemple à une certaine marge de manœuvre pour décider de la date de départ en retraite et pour continuer à accumuler des droits supplémentaires pour leur retraite. Le travail à temps partiel peut également être une alternative intéressante.

Outre les régimes de retraite anticipée, la réforme de la couverture du handicap ou encore le relèvement de l'âge effectif de départ à la retraite restent une priorité pour agir en faveur de l'emploi des seniors. Notre croissance économique ne retrouvera un certain dynamisme que si nous en passons par là.

En parallèle, nous devons donner priorité à la recherche d'emploi par les seniors. Actuellement, les seniors ont souvent du mal à se "vendre" sur le marché du travail, alors qu'ils représentent un fort potentiel: ils représentent la sagesse de l'expérience, une disponibilité encouragée par l'absence d'enfants en bas âge et une maturité que les jeunes travailleurs dynamiques n'ont pas encore.

Nous devons mieux exploiter ce potentiel et mieux accompagner les seniors qui recherchent un emploi. Notre dynamisme et la compétitivité de l'Union européenne ne pourront se passer de l'expérience et de la force de travail des seniors.

II – Qualification des travailleurs

Le défi démographique sera une opportunité ou un poids pour notre société en fonction de notre capacité à mieux former les travailleurs. D'ici dix ans, la productivité des travailleurs sera le principal critère de la croissance économique. Or, la productivité dépend en grande partie du niveau de formation des travailleurs. C'est encore plus le cas avec une démographie vieillissante.

Un bon niveau d'études augmente les chances de trouver un travail. C'est aussi un bon tremplin pour profiter de la formation continue au cours d'une vie professionnelle, et donc de conserver son travail, notamment pour les travailleurs seniors.

Or, nous sommes actuellement en-dessous des objectifs de Lisbonne pour la formation tout-au-long de la vie: notre objectif était de faire profiter 12,5% des travailleurs de cette formation continue à l'horizon de deux-mille-dix (2010). A travers ce chiffre, c'est une aide réelle et concrète que nous visons pour garder les seniors en activité.

Nous devons donc mieux former nos travailleurs, mais aussi leur donner des formations qui correspondent aux attentes des employeurs. Notre compétitivité dépendra de notre capacité à anticiper les besoins du marché du travail en termes de compétences, et d'ajuster les formations existantes en fonction de ces besoins. Les mutations de ces dernières années se sont opérées rapidement – avec notamment le changement climatique, nouvelles technologies ou encore la mondialisation. La crise de ces derniers mois accélère encore ces mutations.

L'Union européenne a pris de l'avance en matière d'anticipation des besoins du marché du travail, et donc de préparation des travailleurs à ces nouveaux défis. A la demande des États membres, la Commission a préparé un rapport sur nos besoins de compétences d'ici à deux-mille-vingt (2020). Nous avons présenté cette initiative en décembre dernier, sous le titre suivant: «des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux».

Notre objectif est de donner un nouvel outil aux Etats membres pour leur permettre de se préparer:

- aux métiers qui seront recherchés dans dix ans,
- aux formations qui permettront de trouver un emploi à cette date

- et aux mutations professionnelles auxquelles l'Union sera confrontée d'ici-là.

III – Retraites: entre justice sociale et finances équilibrées

Le troisième point sur lequel nous devons concentrer notre attention concerne les retraites. Nous serons tous amenés à profiter de la retraite après notre vie professionnelle. Nous aspirons tous à des retraites qui garantissent un niveau de vie décent.

En même temps, à l'échelle macroéconomique, le système des retraites repose sur un équilibre financier entre les contributions et les pensions elles-mêmes. Dans une société vieillissante comme la nôtre, cet équilibre est menacé et nous oblige à repenser ce système. La crise économique pousse plus loin et plus rapidement encore en ce sens: elle fragilise ce système à court terme. La Commission suit avec la plus grande attention cet impact.

1) De nombreuses questions portent d'abord sur les retraites par répartition. Avec le vieillissement de notre société, nous comptons de moins en moins d'actifs et de plus en plus de retraités. En toute logique, le financement de nos retraites s'avère donc de plus en plus délicat.

La crise fragilise encore plus les retraites par répartition. Ce mode de financement dépend des budgets publics. Or, les finances publiques des Etats membres sont actuellement mises à rude épreuve. Tous les budgets sont à la baisse, de façon drastique dans certains Etats membres², pour cause:

- de réduction du nombre de contribuables,
- de dette nationale en forte hausse
- et de croissance négative

Nous ne devons pourtant pas céder à ces coups de buttoir. La modernisation des systèmes de retraite ne doit pas rimer avec une quelconque remise en question de la couverture sociale des Européens. La solidarité intergénérationnelle est un pilier de notre modèle social européen, qui nous permet d'ailleurs de mieux résister à la crise que d'autres régions du monde.

Si la modernisation des retraites par répartition semble incontournable, avançons en poursuivant un double objectif: à la fois social avec des pensions justes, et économique avec un système de retraites qui soit financièrement viable.

² Le gouvernement letton prépare des baisses de 20% à 40% des budgets selon les ministères.

2) Les retraites complémentaires, par capitalisation, sont également fragilisées par la crise. Ces contributions privées ont subi de plein fouet la crise financière et exposent de futurs retraités aux fluctuations des marchés financiers.

Si aujourd'hui, ces retraites complémentaires ne concernent encore qu'une minorité de travailleurs pour la partie principale de leur pension³, la tendance est au développement de ce système. Il est donc primordial que ces régimes soient réglementés et supervisés aux niveaux européen et national.

La Commission entend travailler en ce sens avec le Conseil et les États membres. Nous devons parvenir à dégager les enseignements de la crise en ce qui concerne la conception des régimes, les cadres réglementaires relatifs à la protection en cas d'insolvabilité, et en portant une attention particulière à la santé tant financière que sociale des régimes par capitalisation.

³ Il y a actuellement peu de retraités en Europe qui comptent sur les pensions privées pour une source substantielle de leurs revenus. Dans les rares pays où c'est le cas, ils relèvent pour la plupart de régimes à bénéfices définis et sont donc protégés des fluctuations des marchés.

Conclusion

L'Union européenne affronte en ce moment une crise économique et financière grave. Elle continuera également à subir le vieillissement de sa population. Le succès de la gestion du défi démographique va continuer de dépendre d'une économie dynamique et prospère, d'une augmentation de la productivité et du fonctionnement efficace des marchés.

Pour aller de l'avant en ces temps de crise, il faut prendre toutes les mesures nécessaires pour sortir rapidement de la récession et pour s'adapter à l'évolution de notre démographique: à court terme parce que l'emploi des seniors est une clé de la lutte contre le chômage actuel, et à long terme parce que nous devons repenser les rapports entre les générations tout en maintenant une solidarité intergénérationnelle forte. Nous y parviendrons notamment à travers une modernisation de l'accompagnement vers l'emploi, de nos circuits de formation et de nos systèmes de retraites.

Notre réussite pour mener à bien ces chantiers dépendra de notre capacité à prendre en compte tant les logiques comptables, incontournable dans la gestion de nos finances, que les logiques politiques pour conserver un modèle européen basé sur les principes d'égalité, de solidarité et de justice sociale.

Je vous remercie de votre attention