

**LIVRE VERT « FACE AUX CHANGEMENTS DEMOGRAPHIQUES, UNE NOUVELLE SOLIDARITE ENTRE GENERATIONS »****REACTION DE UNICE****Synthèse**

Les employeurs européens apprécient le débat engagé par le livre vert. À leurs yeux, le vieillissement de la population est l'un des plus grands défis auxquels soient confrontées aujourd'hui les économies et sociétés européennes. L'ampleur de ce défi et l'urgence qu'il y a à le relever ont été bien analysées dans le rapport du groupe à haut niveau sur le réexamen à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne. Cette analyse devrait être gardée à l'esprit dans le contexte du livre vert et de son suivi.

S'il existe des éléments communs, pouvant être abordés dans l'ensemble des 25 États membres, le dosage des politiques à appliquer ne peut être décidé que dans chacun des États membres. Le rôle de l'UE devrait être celui de catalyseur des actions dans le cadre de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, notamment en organisant des échanges d'expériences sur les solutions conçues dans divers pays de l'Union.

Cependant, UNICE souhaite exprimer ses plus vives préoccupations devant le fait que le livre vert aborde cette problématique cruciale du seul point de vue des individus, sans tenir suffisamment compte des besoins des entreprises. Cela pourrait faire peser la charge que représente le coût du vieillissement de la population sur les seules entreprises, ce qui serait hautement préjudiciable pour la croissance et l'emploi. La Commission n'identifie pas non plus correctement les responsabilités d'autres acteurs tels que pouvoirs publics, individus, partenaires sociaux, etc.

En outre, le livre vert montre un a priori en faveur d'un accent excessif sur les politiques visant l'équilibre entre les vies professionnelle et familiale comme solution pour faire face au vieillissement de la population. UNICE estime cruciales également les réformes des retraites et soins de santé, ainsi que les mesures destinées à décourager la sortie précoce du marché du travail, à supprimer progressivement les éléments qui incitent à une telle sortie et à fournir des incitations à rester plus longtemps sur le marché du travail.

Les employeurs européens saluent l'approche intergénérationnelle adoptée par le livre vert. Cette approche peut en effet améliorer le fonctionnement général des marchés du travail pour l'ensemble de la main-d'œuvre, contrairement aux politiques visant des catégories données de travailleurs qui ne permettent pas de différenciation suffisante selon les besoins individuels.

Le vieillissement de la population exige également une approche par le cycle de la vie active, visant à créer la souplesse nécessaire pour répondre à l'évolution des besoins de chacun au cours de sa vie professionnelle. Une telle approche ne doit pas être confondue avec l'approche intergénérationnelle, laquelle implique de concevoir des politiques en gardant à l'esprit leur impact simultané sur divers groupes d'âge. Trois questions sont d'une importance cruciale dans une approche par le cycle de la vie active : l'éducation et la formation tout au long de la vie, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, la flexibilité des retraites pour allonger la durée de la vie professionnelle.

Concernant la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, le livre vert semble mettre un accent sur les modalités de congé comme moyen privilégié. De l'avis de UNICEF, les congés sont l'un des outils disponibles et doivent être examinés soigneusement. Ils devraient être conçus d'une manière qui ne compromet pas la participation à terme des femmes sur le marché du travail, sous peine de compromettre l'objectif européen d'une augmentation des taux d'emploi. Comme le préconisent les partenaires sociaux européens dans leur cadre d'actions pour l'égalité entre les femmes et les hommes (mars 2005), d'autres outils jouent un rôle important, par exemple les gardes d'enfants et les écoles ouvertes toute la journée, ainsi que la possibilité de modalités de travail flexibles acceptables pour les deux parties. En règle générale, la conciliation entre vies familiale et professionnelle dans une approche par le cycle de vie est mieux réalisée par la voie non législative.

---

**LIVRE VERT « FACE AUX CHANGEMENTS DEMOGRAPHIQUES, UNE NOUVELLE SOLIDARITE ENTRE GENERATIONS »****REACTION DE UNICE****I. Introduction**

1. La Commission européenne a publié le 16 mars 2005 un livre vert intitulé « Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations ».
2. Le livre vert identifie les grands défis démographiques auxquels sont confrontées les sociétés européennes, tels que l'allongement de l'espérance de vie, la baisse des taux de fertilité et le vieillissement de la main-d'œuvre, et il décrit l'impact de ces défis sur la prospérité de l'Europe, ses niveaux de vie et les relations entre les générations. Ce faisant, le livre vert adopte une approche intergénérationnelle et évoque une large série de questions, par exemple les régimes de retraite, les soins de longue durée aux personnes âgées, l'intégration des jeunes, l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale, les gardes d'enfants, le temps de travail, l'organisation du travail, l'immigration.
3. La Commission reconnaît que nombre de ces questions relèvent de la responsabilité des États membres. Néanmoins, les changements démographiques ayant des répercussions sur l'Europe dans son ensemble, la Commission souhaite ouvrir un débat sur les moyens de relever ces défis et sur le rôle que pourrait jouer l'Union européenne.

**II. Concernant l'analyse**

4. L'Europe est confrontée à un défi socio-économique sans précédent, celui des changements démographiques. L'ampleur de ce défi et l'urgence qu'il y a à le relever ont bien été reconnues et décrites par le rapport du groupe à haut niveau sur le réexamen à mi-parcours de la stratégie de Lisbonne. Cette analyse est plus valable que jamais et devrait être gardée à l'esprit dans le contexte du livre vert et de son suivi.
5. Les employeurs européens apprécient le débat engagé par le livre vert. S'il existe des éléments communs, pouvant être abordés dans l'ensemble des 25 États membres, le dosage des politiques à appliquer ne peut être décidé que dans chacun des États membres. Par exemple, le livre vert montre un a priori en faveur d'un accent excessif sur les politiques visant l'équilibre entre les vies professionnelle et familiale comme solution pour faire face au vieillissement de la population. UNICE reconnaît que ces politiques sont un ingrédient important, mais il ne faut pas oublier qu'elles sont déjà bien avancées dans certains pays et que leur extension ne contribuerait guère à résoudre le problème. L'UE peut jouer un rôle utile de catalyseur des actions dans le contexte de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi. Elle peut également servir d'instrument pour promouvoir un véritable débat sur le sujet, débat qui reste faible aujourd'hui dans certains pays, et

pour organiser des échanges d'expériences sur les solutions conçues dans divers pays d'Europe.

6. Cependant, UNICE souhaite d'emblée exprimer ses plus vives préoccupations : le livre vert en effet aborde cette problématique cruciale du seul point de vue des individus, sans tenir suffisamment compte des besoins des entreprises. Dans toute l'UE, par exemple, les entreprises ont trouvé une série de moyens, souvent grâce à des discussions entre les partenaires sociaux, pour assurer que les salariés peuvent conjuguer travail et vie familiale. Les réponses données varient certes grandement d'une entreprise à l'autre, et d'un groupe d'individus à l'autre. Les politiques visant à concilier la vie familiale et la vie professionnelle ne fonctionneront efficacement que si elles tiennent compte des besoins des entreprises, des consommateurs et du travail en équipe.
7. Concevoir des solutions qui tiennent compte presque exclusivement des besoins des individus et qui ne sont pas mutuellement acceptables pour les individus et les entreprises pourrait faire peser la charge que représente le coût du vieillissement de la population sur les seules entreprises, ce qui serait hautement préjudiciable pour la croissance et l'emploi. Qui plus est, la Commission semble non seulement ignorer le point de vue des entreprises, mais également échouer à identifier correctement les responsabilités d'autres acteurs tels que pouvoirs publics, individus, partenaires sociaux, etc.
8. Quant au vieillissement de la population sur la croissance économique, UNICE en résumerait les conséquences négatives comme suit.
  - Pressions sur les finances publiques, entraînant un alourdissement de la fiscalité et une augmentation des coûts du travail : le ratio de dépendance des personnes âgées augmentera radicalement, passant d'un peu moins de 27 % en 2000 à près de 50 % en 2050. De plus, le poids de cette charge diffère d'un pays à l'autre, avec un ratio de dépendance variant, en 2050, de 27 % au Danemark à 61 % en Italie. D'ici 2050 également, selon les projections, la population d'âge actif (15-64 ans) devrait se réduire de 18 % par rapport à aujourd'hui. Avec davantage de personnes tirant sur les retraites et les soins de santé, et une proportion moindre de personnes actives pour soutenir les dépenses publiques liées aux seniors, la viabilité financière des systèmes de retraites et de soins de santé seront soumises à forte pression. Cette pression ne peut être résolue par une augmentation des taxes et prélèvements sur les entreprises et travailleurs sans compromettre davantage la croissance et l'emploi, ni par une augmentation de la dette, car ces pistes aboutiraient à des taux d'intérêt plus élevés, sapant l'investissement.
  - Participation moindre au marché du travail : d'ici 2030, plus d'une personne sur trois en âge de travailler dans l'UE aura plus de 50 ans, contre une sur quatre aujourd'hui. Si rien ne change dans le schéma actuel de faibles taux d'emploi des plus de 50 ans, le taux d'emploi global chutera encore, par un simple effet mécanique.

- Des différences accrues entre l'évolution de la productivité et celle des coûts du travail: l'évolution de la productivité des travailleurs, laquelle tend à décroître après 50-55 ans, ne se reflète guère dans les systèmes de formation des salaires qui restent surtout basés sur l'ancienneté. En matière de productivité, la faiblesse de l'Europe par rapport à ses grands concurrents pourrait s'aggraver, ce qui pourrait compromettre la compétitivité de l'Europe.
- Aggravation des pénuries de compétences : le processus de renouvellement des compétences, via l'entrée des jeunes sur le marché du travail, se ralentira alors que le rythme des avancées technologiques s'accélérera. Aujourd'hui, 80 % de la main-d'œuvre ont acquis leurs compétences et formations il y a plus de dix ans, tandis que 80 % des technologies utilisées au travail ont moins de dix ans. Cette situation a d'importantes implications pour la capacité des entreprises de concourir dans l'économie mondiale, qui est de plus en plus tributaire des compétences des travailleurs.

### III. Concernant le rôle des différents acteurs

9. De l'avis de UNICE, il est essentiel de distinguer clairement les responsabilités des divers acteurs concernés – pouvoirs publics, partenaires sociaux, individus, entreprises, etc. – ainsi que les divers niveaux – européen, national, local, de l'entreprise.
10. Concernant le niveau européen, la cohérence est cruciale, de même que de meilleures synergies entre les politiques et processus existants. Les instruments suivants sont particulièrement pertinents :
  - les lignes directrices intégrées pour la croissance et l'emploi, qui incluent les grandes orientations des politiques économiques et les lignes directrices pour l'emploi ;
  - la méthode de coordination ouverte dans les retraites et les soins de santé ;
  - le processus de coordination dans l'éducation et la formation ;
  - les fonds structurels, le FSE compris.

De plus, le niveau européen devrait poursuivre une surveillance intense et une évaluation des progrès accomplis dans la mise en œuvre nationale, et agir comme source d'inspiration pour des solutions, à travers des échanges d'expériences entre les États membres.

11. S'agissant de l'articulation entre l'UE et le niveau national, les politiques arrêtées dans le cadre de la stratégie de Lisbonne pour la croissance et l'emploi fournissent les justes ingrédients pour relever les défis du vieillissement de la population ainsi que ceux de la mondialisation et du progrès technologique. La clef est de combler le retard de résultats dans les États membres. Dans ce contexte, il est essentiel que tous les acteurs concernés travaillent de manière constructive à faciliter véritablement la mise en œuvre des réformes nécessaires pour relever le défi du vieillissement démographique.
12. Quant au rôle des partenaires sociaux, la responsabilité générale de la mise en place de conditions cadres, permettant de traiter les conséquences du vieillissement, incombe aux pouvoirs publics. Par exemple, supprimer les contraintes inutiles résultant du cadre réglementaire peut contribuer à améliorer la flexibilité du marché du travail et à intégrer plus de personnes sur le marché du

travail. Les partenaires sociaux peuvent toutefois apporter une contribution utile, car ils sont les mieux placés pour trouver des solutions flexibles conciliant les besoins économiques et sociaux des acteurs du marché du travail et pour concevoir des modalités concrètes qui bénéficient à la fois aux entreprises et aux salariés.

13. Au niveau de l'UE, les initiatives suivantes des partenaires sociaux européens en particulier sont pertinentes :
  - les accords juridiquement contraignants portant, respectivement, sur le congé parental, sur le travail à temps partiel et sur les contrats à durée déterminée ;
  - les accords volontaires sur le télétravail et sur le stress lié au travail ;
  - les deux cadres d'actions, le premier sur le développement des compétences et des qualifications tout au long de la vie, le second sur l'égalité entre les femmes et les hommes ;
  - les rapports conjoints sur les actions des partenaires sociaux nationaux pour la mise en œuvre des lignes directrices européennes pour l'emploi, qui touchent des questions comme les jeunes, la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, les travailleurs plus âgés et le vieillissement de la main-d'œuvre.
14. De plus, les partenaires sociaux européens sont convenus, dans leur programme de travail commun 2003-2005, d'étudier les possibilités d'actions communes dans le domaine du vieillissement de la main-d'œuvre et de produire une déclaration commune et/ou des campagnes de sensibilisation en vue de promouvoir l'intérêt des jeunes pour les sciences et les technologies.
15. Une disponibilité accrue de main-d'œuvre en provenance de pays tiers peut faire partie de la réponse au défi démographique. Cela peut contribuer à atténuer les pénuries à court et plus long termes sur les marchés du travail, et ainsi alléger la pression sur la croissance économique. Cependant, l'entrée de ressortissants de pays tiers aux fins d'emploi doit être correctement gérée, y compris du point de vue de l'intégration sociale. Qui plus est, ce ne peut être l'unique solution au vieillissement de la population, qui nécessite une réponse politique plus large.

#### **IV. Concernant l'approche intergénérationnelle**

16. Les employeurs européens saluent l'approche intergénérationnelle adoptée par le livre vert. C'est en effet la seule approche qui peut améliorer le fonctionnement général des marchés du travail pour l'ensemble de la main-d'œuvre, faute de quoi toute mesure visant un groupe particulier sera préjudiciable à d'autres catégories de travailleurs. En outre, les jeunes et les travailleurs plus âgés ne forment pas des catégories homogènes ; des réponses stratégiques définies par catégorie de travailleurs ne permettent pas de différenciation suffisante selon les besoins individuels et ne fourniront donc probablement pas de solutions appropriées.
17. De l'avis de UNICEF, une approche intergénérationnelle se compose des éléments clés suivants :
  - des finances publiques saines, avec une élimination progressive des déficits publics pour éviter de faire passer la charge des politiques actuelles sur les générations futures, d'où la nécessité de réduire d'urgence le ratio de la dette publique et de réformer les systèmes de retraites et de soins de santé pour les

rendre financièrement viables dans le contexte du vieillissement de la population ;

- une efficacité accrue des systèmes d'éducation et de formation, pour donner aux travailleurs de tous les groupes d'âge un véritable accès aux possibilités d'apprentissage tout au long de la vie ;
- un meilleur fonctionnement des marchés du travail afin d'intégrer davantage de personnes sur le marché du travail dans tout le spectre de la population (jeunes et plus âgés) ;
- un contexte plus favorable pour les entrepreneurs, jeunes comme plus âgés, désireux de prendre des risques afin de créer richesses et emplois ;
- la modernisation des systèmes de protection sociale pour en éliminer les pièges au chômage et à la pauvreté. Certains pays, par exemple, ont réduit le niveau et resserré les conditions d'attribution des prestations sociales aux jeunes, parce que leurs régimes excessivement généreux avaient pour effet pervers de piéger les jeunes dans le chômage ;
- une augmentation des taux d'emploi des travailleurs plus âgés, en particulier en
  - décourageant la sortie précoce du marché du travail et en supprimant progressivement les éléments qui incitent à une telle sortie ; malgré des mesures positives dans certains pays, ces régimes restent trop répandus ;
  - fournissant des incitations à rester plus longtemps sur le marché du travail, notamment en veillant à ce que les systèmes de sécurité sociale encouragent les individus à travailler plus longtemps.
- une adaptation des conditions cadres afin d'encourager les entreprises à employer et conserver les travailleurs plus âgés.

## V. Concernant l'approche par le cycle de la vie active

18. Le vieillissement de la population exige également une approche basée sur le cycle de la vie active, permettant à chacun de s'adapter à l'évolution de ses propres souhaits individuels au cours de sa vie professionnelle. L'approche par le cycle de la vie active vise à créer la souplesse nécessaire pour répondre à ces besoins individuels changeants. Elle ne doit pas être confondue avec l'approche intergénérationnelle, laquelle implique de concevoir des politiques en gardant à l'esprit leur impact simultané sur divers groupes d'âge. La Commission semble pourtant faire l'amalgame entre ces deux approches distinctes, en particulier dans la section du livre vert intitulée « Une approche globale du "cycle de vie" active ».
19. Trois questions sont d'une importance cruciale dans une approche par le cycle de la vie active :
  - l'éducation et la formation tout au long de la vie ;
  - la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle ;
  - la flexibilité des retraites pour allonger la durée de la vie professionnelle.
20. Apprendre tout au long de la vie est une nécessité pour les individus, qui doivent maintenir et améliorer leurs compétences pour demeurer employables et s'adapter à l'évolution du marché du travail. A l'heure actuelle, la participation à cet apprentissage tout au long de la vie tend à être proportionnelle au niveau d'éducation préalable. Sachant que le nombre de jeunes qualifiés entrant sur le

marché du travail diminuera dans les années qui viennent, il est d'autant plus crucial que chacun acquière les compétences fondamentales nécessaires avant de quitter les systèmes d'éducation et soit encouragé à prendre la responsabilité de poursuivre l'amélioration de ses compétences tout au long de sa vie professionnelle.

21. Cela implique de concevoir des instruments d'accompagnement adaptés, tels que le conseil ou les incitations financières, pour soutenir les individus et les entreprises. Rendre l'éducation et la formation plus attirantes, flexibles et pertinentes pour le marché du travail devrait être une priorité dans chaque État membre. C'est en tout cas l'approche commune retenue par les partenaires sociaux européens dans leur cadre d'actions sur le développement des compétences, adopté en 2002.
22. Quant à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, le livre vert semble mettre un accent sur les modalités de congé comme moyen privilégié pour concilier vie familiale et professionnelle. De l'avis de UNICEF, les congés sont l'un des outils disponibles et doivent être examinés soigneusement. Les partenaires sociaux européens ont conclu un accord-cadre sur le congé parental en 1995. Cependant, les congés devraient être conçus d'une manière qui ne compromet pas la participation et la position à terme des femmes sur le marché du travail, sous peine de compromettre l'objectif européen d'une augmentation des taux d'emploi. En outre, une multiplication des modalités de congé entraînerait une augmentation des coûts pour les régimes de sécurité sociale et peut alourdir la pression sur leur viabilité financière.
23. Les partenaires sociaux européens ont abordé la question dans le dialogue social au niveau de l'UE et ont adopté, en mars 2005, un cadre d'actions sur l'égalité entre les femmes et les hommes.
24. Ce cadre d'actions souligne qu'un instrument clé en matière d'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle est la disponibilité de gardes d'enfants et d'écoles ouvertes toute la journée. Pourtant, ces modalités sont insuffisantes dans de nombreux États membres.
25. Un autre élément important est d'identifier les possibilités de carrières non linéaires dans les entreprises, qui permettent aux travailleurs d'alterner des périodes d'implication professionnelle accrue et des périodes de responsabilités familiales plus grandes. La disponibilité de modalités de travail flexibles est une condition préalable nécessaire pour permettre ce type de carrières. Il est cependant essentiel que ces modalités de travail flexibles soient mutuellement acceptables pour les entreprises et pour les salariés. Elles ne peuvent être imposées aux employeurs et n'atteindront leur objectif qu'à la condition d'être mutuellement bénéfiques et adaptées aux besoins des employeurs et des travailleurs concernés.
26. En règle générale, la conciliation entre vies familiale et professionnelle dans une approche par le cycle de vie est mieux réalisée par la voie non législative.

## **VI. Conclusion**

27. Pour conclure, UNICEF considère que le vieillissement de la population est l'un des plus grands défis que doivent relever les économies et sociétés européennes aujourd'hui, et ce d'urgence. Alors qu'il y a des éléments communs aux questions à résoudre dans les 25 États membres, il appartient à chacun d'entre eux de décider des composantes du dosage des politiques à appliquer pour y parvenir. Le rôle de l'Europe devrait être celui de catalyseur des actions, dans le contexte de la stratégie européenne pour la croissance et l'emploi, et d'organisateur d'échanges d'expériences sur les solutions définies dans les divers pays de l'UE.
-