



---

**Débat sur le Livre vert de la Commission européenne  
« Face aux changements démographiques,  
une nouvelle solidarité entre les générations »**

**Contributions  
de la CCMSA, de la CNAF, de la CNAMTS,  
de la CNAV, de l'EN3S et de l'ORGANIC**

25 septembre 2005

---

REIF

Représentation des institutions françaises de sécurité sociale auprès de l'Union européenne

Maison européenne de la protection sociale

Rue d'Arlon 50 - 1000 Bruxelles - Belgique

Tel : +32 (0)2 282 05 59 - Fax : +32 (0)2 282 05 98

E-mail : [info@reif-eu.org](mailto:info@reif-eu.org)

[www.reif-eu.org](http://www.reif-eu.org)

## La REIF en quelques mots

---

La « Représentation des institutions françaises de sécurité sociale auprès de l'Union européenne » ou REIF constitue l'antenne à Bruxelles de l'ensemble de la sécurité sociale française obligatoire. Elle rassemble toutes les branches du régime général français (CNAMTS pour l'assurance maladie, CNAV pour la retraite, CNAF pour la famille et ACOSS pour le recouvrement), les régimes professionnels ayant en charge l'assurance sociale obligatoire (CCMSA pour le régime agricole, CANSSM pour le régime minier, CANAM pour l'assurance maladie des professions indépendantes, CANCAVA pour la retraite des artisans et ORGANIC pour la retraite des commerçants et industriels), ainsi que deux structures spécialisées dans les ressources humaines et la formation (l'UCANSS – Union des caisses nationales de sécurité sociale – et l'EN3S – Ecole nationale supérieure de la sécurité sociale).

En décidant en 2002 la mise en place de la REIF, les institutions françaises de sécurité sociale ont posé un acte d'importance. En effet, cette représentation concrétise la prise en compte des évolutions de la politique sociale sur le plan communautaire. Elle affirme la volonté de défendre, au-delà des frontières nationales, les valeurs et les principes qui ont permis l'édification du système de protection sociale français. Enfin, elle démontre la volonté de renforcer les partenariats et les synergies avec les acteurs de la protection sociale présents à Bruxelles.

La REIF est située au 50 rue d'Arlon au sein de la Maison Européenne de la Protection Sociale, qui héberge aussi plusieurs organismes oeuvrant dans le champ de la protection sociale. C'est notamment le cas du réseau European Social Insurance Platform (ESIP) auquel adhèrent de nombreuses caisses nationales des Etats membres de l'Union européenne et de l'Association Internationale de la Mutualité (AIM).

## La contribution de la REIF

---

La présente contribution au Livre vert de la Commission européenne « Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre les générations » donne le point de vue des organismes concernés par le débat, à savoir la CCMSA, la CNAF, la CNAMTS, la CNAV, de l'EN3S et l'ORGANIC.

## Sommaire

---

Le défi d'une natalité faible.....	3
La contribution possible de l'immigration .....	7
De jeunes générations mieux intégrées .....	9
Une place nouvelle pour les « seniors » .....	13
La solidarité avec les personnes très âgées .....	18
Les organismes membres de la REIF ayant participé à cette consultation : .....	23

## 1- Les défis de la démographie européenne

### 1.1- Le défi d'une natalité faible

- Comment une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée peut-elle aider à résoudre les problèmes liés au vieillissement démographique ?

#### *CNAF*

Un peu partout en Europe, le taux d'activité féminin ne cesse de progresser. Pour autant il n'y a pas, loin s'en faut, de corrélation avec le frein au désir d'enfant. Ce taux en progression ne paraît donc pas incompatible avec une situation démographique équilibrée ; il peut même être un facteur très favorable à l'évolution de la fécondité.

Beaucoup de parents (et bien sûr surtout la mère), peuvent légitimement ressentir le besoin d'un choix de vie possible. Il serait réducteur de penser en termes de passage du modèle "mère au foyer" au modèle "mère au travail". L'ambition devrait être à tout le moins de desserrer les contraintes entraînant le choix. Sans méconnaître ces contraintes (couche sociale dont on est issu, niveau de formation, niveau de revenus de la famille, histoire familiale), la politique de conciliation vie familiale / vie professionnelle doit s'efforcer de rendre plus fluide, en termes de choix, le moment du début d'une activité professionnelle, le moment de sa suspension pour cause de désir d'enfant ou le moment d'un retour à l'emploi.

Si l'on prend en considération la préoccupation légitime d'une Europe en proie à une crise démographique profonde où les couches moyennes (basses ou supérieures de la population) ont souvent des comportements démographiques pilotes, une politique généreuse d'accueil du jeune enfant ne peut être trop sélective en termes de revenus. Elle se doit d'être la plus universelle possible. A titre d'exemple, la politique familiale française n'exclut des aides publiques de base que moins de 20 % de la population totale en question. Par ailleurs, sans mésestimer les contraintes occasionnées par les politiques d'accueil et leur coût, les modèles d'accueil collectifs ou individuels coexistent de plus en plus. Respecter cette diversité-là fait partie intégrante d'une réelle politique de conciliation vie familiale / vie professionnelle. La combinaison, en liaison avec l'évolution du marché du travail et sa typologie, de plusieurs modes d'accueil, leur flexibilité, semblent par conséquent la voie d'avenir à explorer pour concilier les temps de la vie professionnelle et les temps de la vie familiale.

Tant dans le cadre des politiques de conciliation vie familiale / vie professionnelle qu'au travers du Pacte européen pour la jeunesse, il est important d'agir aussi au niveau des entreprises par la participation de celles-ci aux politiques d'accueil du jeune enfant (crèches d'entreprise par exemple), par le lien maintenu avec l'entreprise pendant le congé parental et par la préparation au retour à l'emploi sans pénalisation sur la trajectoire des carrières.

#### *CCMSA*

La question de la natalité en milieu rural est également intimement liée à la question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Aussi est-il nécessaire de développer des réponses qui soient adaptées aux évolutions de l'activité (notamment féminine) et en adéquation avec les différents milieux professionnels (il n'y a pas de solution unique). Il s'agit donc de favoriser l'accès aux structures de garde de la petite enfance (crèches, haltes-garderies, relais assistantes maternelles) en aidant financièrement les familles pour en réduire le coût d'accès. Parallèlement, on devrait développer ou créer des structures d'accueil

périscolaires (garderies, centres de loisirs) adaptées aux différents milieux (urbains, ruraux...), et développer les services de proximité. Dans ce cadre, il faut s'efforcer de gommer les disparités existant entre les familles, notamment entre les familles urbaines et rurales.

Par ailleurs, il y a lieu de garder à l'esprit qu'une action sur la fécondité est possible, car il existe plusieurs facteurs certains sur lesquels les pouvoirs publics sont en mesure d'influer. En premier lieu, l'activité féminine apparaît comme un paramètre prépondérant. Ceci explique pourquoi la capacité des différents Etats à permettre ou non une articulation entre les responsabilités familiales et professionnelles reste un facteur explicatif déterminant de la fécondité.

- Comment peut-on encourager une répartition plus équilibrée des responsabilités domestiques et familiales entre hommes et femmes ?

### *CNAF*

L'égalité hommes/femmes est indiscutablement un des piliers essentiels de construction de l'Europe sociale. S'il peut s'agir d'une démarche assise sur une réflexion de longue date, elle doit éviter les pièges liés d'une part, à une réglementation formelle n'entrant que difficilement dans les faits, d'autre part à une stricte idéologie égalitaire peu respectueuse de la différence, s'éloignant par-là même du réalisme et du possible. Cette démarche est à traiter en termes d'égalité d'accès aux biens et aux services. Qu'on le veuille ou non, la liberté d'accès aux biens des hommes et des femmes passe par le pouvoir de solvabilisation. Ce dernier est assuré, dans sa plus large part, par l'exercice d'une activité professionnelle et par les systèmes de transferts sociaux.

S'agissant de l'égalité de solvabilisation dans les systèmes de transferts sociaux en matière de politique familiale, une politique active d'accueil du jeune enfant doit permettre à la femme, comme à l'homme, de concilier vie familiale et vie professionnelle. Comment ? En respectant la liberté des choix individuels par une levée maximum de contraintes entourant la naissance (part a minima politique de compensation monétaire, offre de services de garde suffisamment diversifiée pour permettre le libre choix de l'accueil individuel ou collectif, avec un maximum de proximité, attention portée aux familles les plus modestes, politique de congés parentaux non uniquement axée sur la femme, préparation pour les femmes au retour à l'emploi en cas de maternité). En clair, il s'agit d'une politique de droit aux prestations familiales où, au sein du couple, la répartition des droits s'effectue par le libre choix des conjoints ou concubins.

En ce qui concerne la question spécifique de l'accès au logement, celui-ci, tout du moins en France, a valeur constitutionnelle, et est, tout autant que l'accès au marché du travail, un facteur puissant d'intégration sociale et de sécurité familiale. En termes d'égalité d'accès aux hommes et aux femmes, l'état des lieux exige de peser clairement des principes opérationnels tenant compte des deux éléments suivants :

- d'une part, les disparités de rémunération du travail entre hommes et femmes et, plus avant, les disparités de revenus disponibles entre hommes et femmes, conduisent trop souvent à une dominante de statut de propriétaire ou de locataire pour les hommes.

- d'autre part, en cas de séparation de fait ou de divorce, il convient que le parent à qui la garde et l'éducation des enfants sont confiées puisse conserver le bénéfice du maintien dans les lieux. Sur ce point, la femme est assez bien protégée dans beaucoup de législations nationales.

En outre, le sujet mériterait sans doute de faire émerger :

- un renforcement des politiques d'accès au logement pour les plus démunis avec des taux d'effort raisonnables, ceci pouvant constituer un des axes essentiels du concept qui pourrait être proposé au niveau européen sur le « droit à la vie familiale » ;
- en cas de vie de couple, une notion de logement comme « bien commun » à l'homme et à la femme (ceci renvoie au concept d'indivision) ;
- en situation de séparation ou de rupture, un droit strict de maintien dans les lieux du parent à qui la garde de l'enfant est confiée, avec une attention toute particulière portée au maintien des liens de l'enfant avec les deux parents, assorti pour les plus démunis d'une politique mesurée d'aide à l'accueil de l'enfant par l'autre, en cas de garde alternée notamment.

### **CCMSA**

D'une manière générale, en milieu rural, le partage des tâches familiales et domestiques entre hommes et femmes reste encore inégalitaire. Or, dans un contexte où l'activité professionnelle féminine se généralise, ce facteur voit son importance croître. Il serait par conséquent intéressant, dans une première étape, de remédier au déficit d'information généralement constaté en ce qui concerne les droits des hommes aux dispositifs familiaux. En rester là ne serait pas suffisant. En effet, certaines données en attestent : ainsi, 84 % des hommes interrogés en 2004 par Eurobaromètre déclaraient « ne pas avoir pris de congé parental ou ne pas avoir l'intention de le faire, bien qu'ils fussent informés de leurs droits. » Il s'agit donc davantage de faire changer les mentalités, de sensibiliser les hommes quant à leurs responsabilités de pères et de les encourager à recourir, autant que leurs conjointes, à ces droits, plutôt que de créer de nouveaux dispositifs.

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Faut-il lier l'octroi de certaines prestations ou avantages (congés, ...) à un partage égal entre les deux sexes ? Comment rémunérer de manière adéquate les deux parents participant aux congés parentaux ?</li></ul> |
|--|

### **CNAF**

Il convient de distinguer les congés parentaux des congés de maternité et de paternité (quand ces derniers existent) entourant la naissance. Sur ce point, l'harmonisation européenne devrait progresser, notamment en pointant l'importance dans certains Etats membres de l'allongement du congé de maternité pour des raisons pathologiques (c'est le cas de 56 % des congés maternité en France).

Il y aurait lieu de porter des efforts sur les aspects suivants :

- Une reconnaissance du fait qu'à défaut d'un temps de congé de maternité très long, l'existence dans le droit du travail d'un statut de congé parental permet à la mère, et au père,

de suspendre librement leur activité professionnelle, sans rupture avec l'entreprise et le monde du travail, pour être physiquement proche de l'enfant.

- Les conditions d'ouverture des droits au congé parental ne doivent pas inciter à s'éloigner durablement du marché du travail, notamment en ce qui concerne les femmes. Lorsque le temps du congé parental a été assez substantiel, notamment pour les familles nombreuses, des actions d'accompagnement social au retour à l'emploi devraient être mises en œuvre ou tout au moins facilitées. Il en va de même pour les familles monoparentales.

- Le niveau d'indemnisation du congé parental devrait être fixé à un montant suffisant pour ne pas entraîner, après la naissance, une chute de niveau de vie trop importante pour la famille. Inversement, sur la durée, il ne doit pas, de par son niveau, provoquer des « trappes à inactivité ».

- Les entreprises devraient être encouragées à maintenir un minimum d'information sur leur vie interne vis-à-vis de la (ou des) bénéficiaire(s) du congé. Elles doivent s'efforcer à bien préparer leur retour à l'emploi.

- Des dispositifs spécifiques devraient être encouragés pour les professions libérales, artisanales, agricoles, afin que le congé parental ne soit pas l'apanage du seul monde salarié. Il convient à cet égard de faciliter les mécanismes de « remplacement » et d'aides au foyer.

- Comment stimuler davantage l'offre de structures de garde d'enfants (crèches, écoles maternelles, etc.) et de soins aux personnes âgées, à la fois par les collectivités publiques et les entreprises ?

### **CNAF**

Dans le respect de la liberté des parents, la bonne formule serait sans doute d'avoir une politique ouverte à plusieurs solutions possibles, y compris pour une même journée d'accueil. D'autres orientations peuvent être suggérées, comme par exemple celle de se doter d'une réponse quantitative suffisamment souple et significative vis-à-vis des évolutions démographiques. Lorsqu'un service d'accueil du jeune enfant a été rendu obligatoire par l'Etat membre, soit au niveau national, soit au niveau local, la stimulation résiderait plutôt dans la nécessaire vigilance vis-à-vis de l'homogénéité territoriale de la réponse qualitative aux besoins. Lorsque ce n'est pas le cas, un effort à long terme devrait être effectué pour démultiplier les services de financement via l'Etat membre, les collectivités locales, les organismes de sécurité sociale et les entreprises. C'est sans doute une des réponses les plus réalistes aux besoins. Pour autant, ceci nécessite à formaliser des partenariats aptes à recenser les besoins par territoires, à construire des politiques, à réguler l'offre et la demande et à utiliser des outils efficaces, dont une part doit être définie au niveau national pour éviter des écarts territoriaux d'adaptation de l'offre à la demande difficilement acceptables.

Quant à l'offre de garde, elle devrait être garantie qualitativement par des mécanismes de type « agrément », pour assurer à la famille d'accueil un minimum de compétence dans l'accueil du jeune enfant. Ceci passe par la promotion de statuts, notamment pour les assistantes maternelles, mais aussi pour les personnels des structures collectives, voire pour les employés de maison. Dans ce cadre, les mécanismes dits de « chèques emplois services » peuvent être l'occasion de promouvoir des agréments de qualité.

### **CCMSA**

En milieu rural, les problèmes de garde des jeunes ne se posent pas dans les mêmes termes que dans les zones urbaines, mais ils sont tout aussi importants. Si traditionnellement, les mères elles-mêmes élevaient fréquemment leurs enfants ou s'occupaient des grands-parents, ce schéma est de moins en moins répandu : les femmes travaillent, les différentes générations ne vivent plus ensemble ou à proximité, créant par là même de nouveaux besoins et réclamant des réponses efficaces. Sur ce plan, les initiatives locales sont les mieux adaptées. L'ouverture de structures lourdes, comme des crèches collectives, ne constitue pas toujours la solution idéale, sans même aborder les questions de rentabilité. D'où l'intérêt d'initiatives locales variées et innovantes, comme la mise en place de haltes-garderies itinérantes. Ces projets doivent être menés en coordination avec les régimes de protection sociale concernés, les communes et les collectivités locales.

- Un taux réduit de TVA appliqué aux services de garde d'enfants et de soins aux personnes âgées peut-il contribuer à leur développement ?

### *CNAF*

Le problème ne se pose guère si le service d'accueil du jeune enfant est un service d'intérêt général non économique. En revanche, il a lieu d'être posé pour les organismes privés au service des entreprises. Sans fausser le jeu de la concurrence, il serait éminemment souhaitable d'inciter leur développement par une exonération de la TVA ou l'assujettissement à un taux de TVA très réduit.

- Comment permettre aux parents, notamment aux jeunes couples, d'accéder au marché du travail, de répondre à leurs besoins de carrière et d'avoir le nombre d'enfants qu'ils désirent ?

### *CNAF*

L'émergence du double désir d'enfant et d'exercice d'une activité professionnelle peut être paradoxalement un élément clé de soutien à la démographie européenne. Il y aurait lieu de créer, parmi les mécanismes de transferts sociaux, des dispositifs précis de lutte contre les trappes à inactivité. En fonction de l'histoire, de la culture, de la situation économique et sociologique de chaque Etat membre, ils peuvent revêtir divers aspects : crédits d'impôts spécifiques pour les familles bi-actives, mécanismes d'intéressement à la reprise d'une activité professionnelle, incitation à l'activité via l'intégration dans des services d'aide à la recherche d'un emploi et dans ceux de l'assurance chômage (comme avec la récente réforme allemande), ou encore prime à l'emploi. Ceci posé, il apparaît que les mécanismes les plus performants sont ceux où l'avantage financier est immédiatement lisible, et où l'accompagnement social complète l'aide monétaire.

#### 1.2- La contribution possible de l'immigration

- Dans quelle mesure l'immigration peut-elle compenser certains effets négatifs du vieillissement démographique ?

## CNAV

Le vieillissement démographique va provoquer à terme une pénurie de main-d'œuvre et pourrait générer des tendances économiques récessives du fait d'une contraction de la demande. Or, les taux de fécondité des populations d'origine immigrée sont de nature à entraîner un rajeunissement des populations d'accueil. Mais cet effet est limité, puisque dès la deuxième génération, les comportements démographiques des migrants se rapprochent de ceux des autochtones. Le vieillissement démographique reste par conséquent difficile à contrer : l'immigration ralentit la tendance mais ne saurait l'inverser. Par ailleurs, la question du vieillissement des immigrés est un autre facteur à prendre en compte lorsqu'ils s'installent dans le pays d'accueil, comme c'est majoritairement le cas.

Toutefois, les études conduites par l'OIT, le FMI et l'OCDE tendent à montrer que l'immigration produit des effets positifs sur l'économie. Elle est un des principaux facteurs expliquant la longue période de prospérité des Etats-Unis dans les années 90 et explique le rajeunissement sensible de leur population. A l'inverse, la stagnation de l'économie japonaise pendant la dernière décennie est notamment due au contrôle trop strict de son immigration, maintenue à un niveau trop bas pour lui permettre d'amortir la raréfaction et le vieillissement rapide de l'offre de main-d'œuvre. D'une manière générale, dans les pays développés et vieillissants, l'immigration a donc pour effet d'accroître la demande de biens et de services et, par voie de conséquence, la demande de main-d'œuvre. En termes d'offre, contrairement à certaines idées reçues, il n'apparaît pas que l'immigration ait pour effet d'accroître le chômage. En revanche, elle est susceptible de favoriser l'emploi car elle augmente la flexibilité du marché du travail. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne les migrations temporaires. De plus, les compétences et les qualifications des migrants sont souvent complémentaires de celles des ressortissants du pays d'accueil.

- Quelles politiques doivent être mises en place pour intégrer ces migrants, en particulier les jeunes ?

## CCMSA

La nécessité d'une cohérence globale des politiques d'immigration, d'intégration et d'emploi – à tous les niveaux et dans tous les domaines – doit être soulignée : bien que cette stratégie doive être conduite par les gouvernements, elle devrait bénéficier de la coopération des organismes de protection sociale. Dans un premier temps, les actions spécifiques visant les immigrés semblent être nécessaires pour leur faciliter l'accès aux services communs, afin qu'ils puissent en faire un usage bénéfique. Les bonnes pratiques observées illustrent généralement une démarche qui, à la base d'un diagnostic sur un territoire donné et dans un contexte précis, apporte une solution concrète à des besoins bien définis. L'intérêt de ces actions est de faciliter l'accès ultérieur des immigrés aux programmes généraux, comme le montre l'étude menée en 2004 par la CCMSA sur « L'intégration des immigrés et de leurs familles au sein de l'Union européenne et le rôle des organismes de protection sociale ».

Au sein des populations migrantes, les enfants d'immigrés méritent une attention particulière. La prise en compte pratique des besoins spécifiques des enfants d'immigrés se trouve en effet à la croisée de deux problématiques très actuelles : la pauvreté des enfants et l'immigration. Dans cette optique, les actions observées ne bénéficient pas aux enfants d'immigrés et à leurs familles parce qu'ils sont immigrés, mais parce qu'ils souffrent de



pauvreté, de précarité ou d'exclusion sociale. Se pose néanmoins le problème de la distinction entre enfants d'immigrés et immigrants en général. Il est en effet possible que l'approche orientée uniquement vers les enfants d'immigrés puisse avoir aussi des effets pervers – en faisant avancer l'intégration des parents et des enfants à des vitesses différentes. Dès lors, les actions qui bénéficient aux enfants sont difficilement réalisables sans la coopération de la famille, et en particulier des mères.

## **CNAV**

Au regard de cette question, il peut être intéressant de différencier le problème par tranches d'âge. Ainsi, comme le montre l'enquête « Passage à la retraite des immigrants », conduite par la CNAV, les immigrants de 45-70 ans font preuve d'un haut niveau d'intégration à la société française. Il y a lieu de rappeler ici que l'intégration est définie par la Commission européenne<sup>1</sup> comme étant la possibilité donnée aux migrants « d'une part de vivre de façon indépendante et de subvenir à leurs besoins, et d'autre part de leur permettre de participer à tous les aspects de la vie » en bénéficiant des mêmes droits que les autochtones et en respectant les mêmes obligations.

Si l'intégration « par la famille » ne soulève guère de problème majeur en France, laquelle a reconnu le droit au regroupement familial, restent trois domaines où des progrès sont encore à accomplir et où la reconnaissance du droit n'est pas toujours perceptible dans les faits :

- L'intégration dans le marché du travail : afin de réduire l'écart des taux de chômage entre migrants et natifs, il faudrait d'une part reconnaître et valoriser les expériences et les qualifications acquises antérieurement à la migration, et d'autre part lutter contre les discriminations sur les lieux de travail.
- L'instruction et l'éducation : avant de songer aux remèdes, il faudrait s'attacher à comprendre pourquoi les situations d'échec scolaire sont plus nombreuses chez certains enfants d'immigrés que dans la population générale. Des actions de soutien scolaire adapté pour les plus jeunes et d'alphabétisation pour leurs parents sont dans ce contexte, indispensables.
- L'accès au logement et aux services sociaux et de santé.

Reste évidemment posé le problème de l'exercice de la citoyenneté, en particulier à travers le débat sur la participation des immigrants aux élections locales.

## **2- Une nouvelle solidarité entre générations**

### **2.1- De jeunes générations mieux intégrées**

- Comment les politiques communautaires peuvent-elles contribuer davantage à combattre la pauvreté des enfants et celle des familles monoparentales, et à réduire le risque de pauvreté et d'exclusion pour les jeunes ?

## **CNAF**

En France, lors des travaux préparatoires de la Conférence de la famille 2005, la Commission Hirsch a proposé aux pouvoirs publics des objectifs ambitieux dans ce

<sup>1</sup> In rapport établi en vue du Conseil européen de Thessalonique sur les politiques d'intégration, les 20 et 21 juin 2003.

domaine. Il y a lieu de noter que le concept d'enfant pauvre est ambigu. Il n'est clair qu'en cas d'abandon pur et simple de l'enfant. Dans l'immense majorité des cas, on ne peut guère parler d'enfant pauvre que parce que ce dernier appartient à une famille pauvre. Il convient donc de ne pas se tromper de cible en la matière. L'éradication de la pauvreté des enfants ne peut s'effectuer que si l'on veut bien considérer que c'est la famille pauvre qui conduit l'enfant à être pauvre. Ceci reflète mieux la pression exercée sur le budget réel des familles. Et ceci justifie une politique active en direction des familles nombreuses pour des raisons davantage sociales que natalistes, permettant aux couples qui désirent plus de deux enfants de réaliser ce désir, sans glisser vers la pauvreté. L'appui à la fonction parentale peut être un élément substantiel afin d'éviter ensuite des dépenses sociales de compensation. La pauvreté de l'enfant peut faire l'objet d'une approche en concepts monétaires, mais doit être aussi analysée au travers d'indicateurs de degré de formation et d'intégration sociale.

### **CCMSA**

Afin de prendre en compte les besoins propres de l'enfant et de lutter contre les risques d'exclusion, deux objectifs principaux peuvent être retenus. Le premier consiste à encourager la socialisation et l'épanouissement de l'enfant en lui permettant d'avoir accès à des structures de loisirs ou culturelles, en veillant à son équilibre et à sa santé, en l'aidant dans sa scolarité et aussi en l'impliquant dans les instances qui le concernent. Le second prend la forme d'un soutien aux parents dans leur fonction éducative, en les informant et les conseillant sur leurs droits et devoirs, la prévention des comportements à risques et la promotion d'une alimentation saine.

- Comment améliorer la qualité des systèmes de formation initiale et de formation des adultes ? Quelle peut être la contribution de l'éducation non formelle et des activités de volontariat ? Quelles peuvent être les contributions des fonds structurels et des instruments visant à un meilleur accès à la société de la connaissance ?

### **EN3S**

On ne peut répondre d'emblée à cette question « *Comment améliorer la qualité des systèmes de formation initiale et de formation des adultes ?* » sans réaffirmer deux constats qui doivent être nécessairement partagés. Le premier constat est qu'une meilleure intégration des jeunes passe nécessairement par l'acquisition de connaissances et compétences leur permettant d'exercer un emploi. La formation, quel que soit son moment d'intervention – initiale ou continue – n'est qu'un outil au service de cet objectif. Le deuxième constat est lié au premier. Il existe en effet d'autres outils que la formation qui contribuent à atteindre cet objectif d'insertion sur le marché du travail.

La question est donc double : il faut à la fois s'interroger sur la portée de l'outil « formation » et ses conditions d'efficacité (qui forme quel public, avec quels objectifs, quelles méthodes, pour quelle efficacité et quel coût ?), mais également s'interroger sur une meilleure articulation avec d'autres outils (prise en charge de la mobilité, communication favorisant la connaissance des offres, etc.).

S'interroger sur l'amélioration des systèmes de formation initiale et continue (pour les adultes) induit que l'on dégage les principales faiblesses du dispositif. On peut en noter trois.

Tout d'abord, une absence d'objectifs et de pilotage du système largement masquée par des effets d'annonce politique et une confusion entre les objectifs de performance du système et les indicateurs qualité du processus de formation. Un exemple : afficher un objectif de taux de réussite au bac ou en licence ne veut rien dire en soi. Le seul objectif est le taux d'intégration sur le marché du travail ; au mieux, on peut considérer que si x% d'élèves quittent le système éducatif sans diplôme, il s'agit de revoir le processus d'ingénierie pédagogique, notamment les méthodes d'apprentissage et d'évaluation des acquis. Il faut toutefois noter que la politique européenne d'harmonisation des diplômes (LMD) ainsi que la volonté de reconnaître les acquis de l'expérience au-delà des cursus initiaux vont dans le bon sens.

Ensuite, une difficulté d'adaptation des systèmes à l'individu. Les systèmes laissent peu de place à l'individualisation des parcours et à leur accompagnement individuel. La question de l'accompagnement au développement personnel des jeunes est à traiter. Or cette question est fondamentale car elle permet de déterminer les objectifs individuels que se fixe un élève au regard de ses propres motivations et envies, de ses capacités et donc des connaissances et compétences restant à acquérir. En d'autres termes, aborder l'accompagnement individuel des élèves évite sans doute des déconvenues individuelles et des faillites collectives.

Enfin, les systèmes de formation actuels laissent encore trop de place à des méthodes pédagogiques dépassées. La pédagogie ludique, celle des détours, de l'apprentissage par l'expérience et des débriefing qui permettent de re-conceptualiser a posteriori le « vécu » (l'analogie avec le retour des expériences en physique chimie est sur ce point assez claire) doivent être résolument introduits dans les systèmes de formation. Sur ce point, il y a lieu de souligner l'importance des liens entre les systèmes de formation et ceux de soutien à l'innovation et à la recherche : tous participent de la même problématique, celle du dépassement des angles d'attaque traditionnels, de l'innovation et de la créativité.

Au final, l'enjeu des systèmes de formation n'est plus de former mais de détecter et développer les potentiels individuels au profit de la société, puis de les transformer en connaissances et compétences négociables sur le marché du travail. Là comme ailleurs, il semble qu'il soit nécessaire de favoriser les travaux entre universités et grandes écoles européennes pour comprendre, comparer et, le cas échéant, exporter.

Poser la question de la contribution de l'éducation non formelle et des activités de volontariat revient à s'interroger sur les acteurs légitimes à intervenir dans le domaine de la formation. Mécaniquement, il existe des acteurs légitimes qui doivent prendre toute leur place dans les systèmes de formation : les systèmes éducatifs jusqu'à l'enseignement supérieur, les entreprises etc.

Mais au-delà, il s'agit de favoriser un meilleur accompagnement individuel des élèves par des systèmes de coaching (mot galvaudé par un effet de mode mais bien meilleur que le terme français de tutorat, qui symbolise la rigidité et l'incapacité pour le « tuteur » de développer son propre chemin) au sens français d'accompagnement au développement des potentiels. Cette forme d'accompagnement peut parfaitement être assurée sous la forme de volontariat mais suppose que les personnes retenues aient des profils et utilisent des techniques d'accompagnement conformes aux règles du coaching. L'expérience acquise en la matière par l'EN3S (accompagnement au développement des potentiels des élèves) démontre que la génération des 20/25 ans apprécie particulièrement cette forme d'accompagnement et l'utilise pleinement.

Autre point qui mérite d'être étudié, la valorisation du temps et du travail consacré à des activités de formation sous forme de volontariat. Comment aider un chef d'entreprise ou un salarié à transmettre, aider, former, expliquer ? Doit-on considérer que cette activité relève exclusivement des personnes à la retraite ?

Enfin, les contributions des fonds structurels et des instruments visant à un meilleur accès à la société de la connaissance peuvent tendre à soutenir financièrement les investissements technologiques des acteurs intervenant dans le domaine de la formation (PC, connexions réseaux...), ainsi que les travaux visant à partager les expériences et à les diffuser. Elles pourront également encourager financièrement les expériences d'intégration de jeunes « en difficulté » dans des parcours diplômants, par le biais de la discrimination positive.

### **CCMSA**

La loi française sur la formation professionnelle et le dialogue social de 2004 renforce la professionnalisation dans les dispositifs de formation permanente. Les contrats de professionnalisation qui reprennent les modalités d'alternance entre les temps d'apprentissage théoriques et la mise en œuvre opérationnelle dans l'activité peuvent conforter une formation initiale inachevée. Les périodes de professionnalisation ouvrent la voie à des parcours innovants permettant le maintien dans l'emploi par l'adaptation des compétences, et ce aussi bien pour les personnels confrontés à des mutations organisationnelles et technologiques fortes que pour ceux qui abordent la 2<sup>ème</sup> partie de leur carrière ou pour ceux qui reprennent une activité après une longue absence.

- |  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Quelles solidarités peuvent être développées entre les jeunes et les personnes âgées ?</li></ul> |
|--|

### **CNAV**

Jusqu'à présent, les solidarités entre générations se sont surtout développées et maintenues au sein de la famille et par l'intermédiaire de la protection sociale ou de l'Ecole, se concrétisant par des transferts financiers collectifs ou privés, l'échange de biens et de services, la transmission d'une mémoire faite de savoirs et d'expériences. Cependant, hors de ces circuits désormais traditionnels, se multiplient les initiatives d'associations, de cantons, de communes ou d'établissements scolaires visant à promouvoir ou soutenir des actions mises en œuvre par des personnes retraitées au profit des jeunes générations. La nature des actions développées est extrêmement variée, puisqu'elles vont de la garde d'enfants à la création artistique, en passant par la lutte contre l'illettrisme ou la valorisation de patrimoines locaux. L'objectif est toujours de combattre la ségrégation des âges, d'échanger et de mieux se comprendre. L'efficacité de ces actions ne dépend pas seulement du dévouement des acteurs et de leur désir de bien faire mais aussi de règles de méthode, de bonnes pratiques qui ont récemment fait l'objet d'un guide<sup>2</sup>.

En même temps, un chômage structurel important, lequel fragilise la protection sociale et déstabilise la famille, semble nécessiter un élargissement des solidarités

<sup>2</sup> « Des générations en actions », guide méthodologique de l'intergénération, rédigé par Mohammed Malki, Président de l'association Accordages et remis en mars 2005 à Madame la secrétaire d'Etat aux Personnes âgées.

intergénérationnelles sur le terrain de l'emploi – et donc de l'entreprise. Ce qui est en cause, c'est à la fois le taux d'activité des moins de 25 ans et celui des personnes de plus de 55 ans.

### **CCMSA**

Les pistes ne manquent pas. Ne pourrait-on pas développer, dans l'entreprise, des systèmes de coaching réalisés par des préretraités et retraités, afin de favoriser la transmission des savoir-faire ou encourager le partage de locaux entre crèches et maisons de retraite ou favoriser le soutien scolaire apporté par les retraités ? En matière de protection sociale, il faudra garder à l'esprit les limites de la solidarité intergénérationnelle : il s'agira de ne pas grever trop lourdement le revenu disponible des jeunes générations pour prendre en charge la dépendance des plus anciens notamment, ce qui pourrait générer à terme des inégalités de revenu disponible et un conflit entre générations. Une réponse possible à apporter pourrait être de faire reposer la prise en charge de la dépendance sur un double système de solidarité et d'assurance.

#### **2.3- Une place nouvelle pour les « seniors »**

- Doit-on encore fixer un âge légal de départ à la retraite, ou permettre une retraite flexible et progressive ?

### **CNAV**

Il y a lieu de rappeler qu'il n'existe pas, en France, à proprement parler (sauf pour certaines catégories professionnelles, en particulier dans la fonction publique) d'âge « légal » de départ à la retraite, mais une possibilité offerte au salarié de cesser son activité à partir d'un certain âge et, en ce qui concerne le régime général, d'obtenir une retraite à taux plein dès 60 ans sous condition de durée d'assurance. Cela posé, la « retraite à 60 ans » est loin de représenter aujourd'hui une généralité, beaucoup de salariés se trouvant en situation d'inactivité avant cet âge, d'autres poursuivant leur carrière au-delà pour obtenir le taux plein. De plus, les réformes introduites en 1993 et 2003 pourraient avoir comme effet de prolonger les durées d'activité (augmentation de la durée d'assurance pour obtenir le taux plein, surcote, rachat des années d'études), même si certains assurés sont autorisés à interrompre leur carrière avant 60 ans. La flexibilité est donc bien une donnée tangible du système français de retraites. Qui plus est, il existe pour tous les régimes d'assurance vieillesse (sauf pour le régime agricole) une formule de retraite (ou « préretraite ») progressive. Mise en place en 1988 en ce qui concerne le régime général, elle ne concerne que quelques centaines d'assurés. Ses conditions d'octroi sont en effet très restrictives. La récente réforme des retraites d'août 2003 en assouplit les conditions et les modalités de mise en œuvre.

### **ORGANIC**

Bien que soumis à la même réglementation que les salariés, les travailleurs indépendants ne sont pas réellement tributaires de l'âge légal de départ à la retraite. En effet, leur statut d'entrepreneur leur offre à la fois le choix de la date du départ (pas de mise à la retraite « forcée ») tout en leur imposant une contrainte quant à la revente de leur entreprise. Ainsi, l'âge de départ à la retraite pour les commerçants peut se révéler

être une notion assez complexe. De fait, il en existe différentes qui permettent une meilleure compréhension de ce concept.

De prime abord, l'âge de la cessation définitive d'activité dépend de dispositions réglementaires. En effet, les régimes de retraite prévoient un âge minimum pour l'ouverture des droits à une pension ; « le service d'une pension de vieillesse, dont l'entrée en jouissance intervient à compter d'un âge fixé par décret, ou ultérieurement, est subordonné à la rupture définitive de tout lien professionnel avec l'employeur et, pour les assurés exerçant une activité non salariée à la cessation définitive de cette activité (...) ». Ils laissent à chaque individu la liberté de choisir l'âge de départ à la retraite après cet âge légal. Pour le régime des industriels et des commerçants, l'âge légal de départ à la retraite correspond à l'âge « biologique » de 60 ans. Les commerçants ont la possibilité, mais non l'obligation, de prendre leur retraite à partir de 60 ans. De fait, le commerçant peut jouer sur sa période d'activité professionnelle pour prétendre à des prestations vieillesse qui lui garantiront un niveau de vie acceptable. Ainsi, cet âge légal ne reflète pas l'âge effectif de départ à la retraite, mais plutôt un âge minimum qui limite les choix des individus quant à leur date de cessation définitive d'activité. Les travailleurs non salariés se retrouvent confrontés à un « éventail » de date de départ à la retraite après cet âge minimum.

Ainsi, on constate que les travailleurs indépendants partent en moyenne un an plus tard que les salariés. Ce report peut s'expliquer par le statut particulier du travailleur non salarié. En effet, la retraite pour les travailleurs indépendants ne se résume pas à une simple transition d'une période d'activité vers une période d'inactivité. Ils se retrouvent face à une contrainte : « le devenir » de leur entreprise individuelle. L'entreprise constitue pour les travailleurs non salariés un capital qui leur est généralement indispensable pour exercer une activité professionnelle. De fait, le travailleur non salarié se doit d'anticiper l'utilisation de son capital professionnel lors de la transition vers la retraite ; la vente, la location, la mise à disposition gratuite, le leasing, ... à un tiers ou la transmission au conjoint ou aux enfants. Par ailleurs, le capital obtenu lors de la liquidation de l'entreprise peut permettre une augmentation des ressources à la retraite. Ce capital vient en complément des pensions que leur procure le régime d'assurance vieillesse. La détention d'un actif professionnel vient donc influencer le comportement des travailleurs non salariés vis à vis de la cessation d'activité.

Sur le plan de la flexibilité de l'âge de départ à la retraite, celle-ci peut-être liée à la notion de neutralité actuarielle. La propriété de la neutralité actuarielle permet de concilier une certaine liberté dans le choix de l'âge de départ et l'équilibre financier du système de retraite. A cet égard, les systèmes dits de « comptes notionnels » mis en œuvre notamment en Italie et en Suède paraissent intéressants car ils permettent d'associer des techniques utilisées dans le cadre de la capitalisation avec une assise basée sur la répartition. Ainsi, le montant de la pension est lié aux montants des cotisations versées, à l'âge de départ et à l'espérance de vie. Il permet de faire de véritables arbitrages entre l'âge de cessation d'activité et le montant de la pension escomptée et évite ainsi tout effet « couperet » qui peut être induit par une notion d'âge légale de la retraite.

- Comment permettre la participation des « seniors » à la vie économique et sociale, notamment grâce au cumul entre salaire et pension, à de nouvelles formes d'emploi (temps partiel, intérim) ou à d'autres formes d'incitations financières ?

## CNAV

Aujourd'hui, en France, le cumul emploi-retraite est possible, même si on peut souhaiter que certaines règles soient assouplies, entre autres en permettant aux salariés cumulant une retraite et des revenus d'activité d'acquiescer des droits supplémentaires à la retraite. D'autres pistes consisteraient à supprimer l'obligation juridique de rupture définitive avec l'employeur ou à aligner les régimes complémentaires sur le régime général. Par ailleurs, deux mesures sont actuellement à l'étude : la première serait de limiter la dispense de recherche d'emploi aux chômeurs de plus de 60 ans, la seconde consisterait à supprimer la contribution Deland. Cette mesure visait à réduire le chômage des salariés de plus de 50 ans en imposant une pénalité financière aux entreprises qui les licencient. En réalité, elle comporte des effets pervers. En effet, quand un employeur embauche un collaborateur de plus de 50 ans qui n'a pas été pendant au moins trois mois au chômage, il prend le risque, en cas de séparation ultérieure, de devoir payer cette pénalité. Cela constitue un handicap au développement d'une mobilité de l'emploi des seniors. L'intérim et le temps partiel constituent également, cela va de soi, une façon d'accroître l'emploi des seniors.

Mais ce problème doit être posé en d'autres termes, plus généraux que ceux de la stricte adaptation des temps de travail ou de l'incitation financière, sans pour autant nier leur importance. Ainsi, pour la France, nombre d'acteurs prônent une révolution de type culturel consistant à substituer à la gestion des fins de carrières une politique de gestion de tous les âges. L'éventail des évolutions à entreprendre est très large : redéploiement de la formation sur l'ensemble du parcours professionnel, mobilité professionnelle interne liée à des bilans réguliers de carrière, adaptation de l'organisation et de l'environnement de travail, modulation des temps de travail tenant compte des dégradations fonctionnelles dues à l'âge, etc.

Reste que l'employabilité des seniors est également liée au niveau de l'emploi global. Pour l'accroître, deux voies sont envisageables. Celle empruntée par les pays anglo-saxons – la voie du marché – qui privilégie la réduction des coûts du travail, et celle des pays nordiques, axée sur les activités de qualité.

- |   |
|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Comment développer les activités employant des « seniors » dans le secteur associatif et l'économie sociale ?</li></ul> |
|---|

## CNAV

En France, on constate une large participation bénévole des seniors et des retraités dans ces secteurs, participation qu'il faut naturellement encourager. Elle est en effet un gage de cohésion sociale, grâce à la participation de toutes les générations à la vie collective. Mais lorsqu'on aborde la question des emplois rémunérés, on se heurte au problème de l'information, autrement dit à la méconnaissance des opportunités offertes par l'économie sociale. Par ailleurs, l'insuffisance des ressources financières du secteur associatif est un autre écueil majeur. C'est dire que l'embauche des seniors dans ces secteurs implique un soutien accru – tant institutionnel que financier – de la part des collectivités publiques. Il faudrait également consentir en direction des seniors un effort de formation aux nouvelles technologies de l'information.

## **ORGANIC**

Cette problématique du développement des activités employant des « seniors » est à lier à la création du tutorat pour les repreneurs d'entreprises et aux mesures qui peuvent être adoptées en faveur d'une plus grande flexibilité de la cessation d'activité. Lors d'une transmission d'entreprise, l'accompagnement du repreneur par le cédant est garant de succès de la reprise. Le maintien dans l'entreprise du cédant dans les premiers mois qui suivent la reprise facilite le transfert des savoir-faire et améliore la connaissance de la clientèle et du marché. Cette mesure vise à permettre à l'ensemble des cédants ayant liquidé leurs droits à pension de rester dans l'entreprise à la demande du repreneur. Cette activité peut être rémunérée. Ce développement de l'activité des seniors peut aussi être réalisé de manière bénévole dans le cadre du secteur associatif. Néanmoins, il semble nécessaire de légaliser cette activité au regard du droit social et du droit du travail.

- Comment accompagner la mobilité des retraités entre États membres, notamment en matière de protection sociale et de soins de santé ?

## **CNAMTS**

La mise en œuvre des règles communautaires (Règlement 1408/71 et suivants) permet déjà la mobilité des retraités entre Etats membres. D'une part, lorsque ces personnes circulent de façon temporaire sur le territoire de l'Union Européenne, la prise en charge de leurs « soins médicalement nécessaires » s'effectue dans le cadre de la Carte Européenne d'Assurance maladie (CEAM). D'autre part, si ces retraités transfèrent leur résidence, ils justifient de leurs droits auprès de leur nouvel Etat d'affiliation à l'aide du formulaire E 121. Leurs soins sont alors pris en charge dans l'un et l'autre cas dans les conditions prévues par la réglementation de ce nouvel Etat d'affiliation pour le compte de l'Etat qui leur sert leur pension.

Lorsque des retraités ou des ressortissants communautaires s'installent en France, ils doivent quant à eux justifier, comme le prévoient les règles communautaires, de leur appartenance à un régime de sécurité sociale d'un autre Etat membre. Si tel n'est pas le cas, ils peuvent être affiliés à un régime français d'assurance maladie sur critère de résidence, et moyennant une cotisation dépendant de leur revenu fiscal. Force est néanmoins de constater que les revenus perçus dans un autre Etat ne sont pas toujours communiqués par certains ressortissants, ni même par les organismes sollicités de ces Etats. Ce qui peut entraîner, de façon indue, la gratuité de la couverture de leurs soins. Il importe donc que soient encouragés et développés, au niveau communautaire, les échanges entre les services compétents des organismes des différents pays pour que la prise en charge de ces citoyens soit faite dans le respect des règles communautaires et des droits nationaux.

- Comment investir dans la santé et la prévention pour que les Européens continuent à bénéficier de gains d'espérance de vie en bonne santé ?

## **CNAMTS**



La France présente des indicateurs de santé satisfaisants avec une espérance de vie à la naissance en 2004 de 83,6 ans pour les femmes et de 76,7 ans pour les hommes, et une espérance d'années de vie à 60 ans de plus de 25 ans pour les femmes et 20 ans pour les hommes. En revanche, la mortalité « évitable » entre 0 et 60 ans est à améliorer. Pour continuer de bénéficier de gains d'espérance de vie en bonne santé, mais aussi obtenir une réduction de la mortalité évitable, il convient donc de permettre l'accès de tous à des soins de qualité et développer une politique de prévention.

En France, pour les personnes en situation de précarité, la Couverture Maladie Universelle (CMU) permet à toute personne résidant régulièrement sur le territoire national – et n'ayant droit à aucun titre aux prestations d'un régime d'assurance maladie – de bénéficier de droits à l'assurance maladie, indépendamment de son niveau de ressources. La CMU de base (CMU-B) couvre ainsi plus de 1,6 millions de personnes. Par ailleurs, et ce sous condition de ressources, 4,3 millions de personnes environ bénéficient d'une couverture complémentaire (CMU-C). Cette dernière offre le tiers-payant, la prise en charge du ticket modérateur, le forfait journalier et une prise en charge majorée pour certains actes.

Sur la base de l'expérience française, il semblerait par ailleurs utile de mettre en œuvre des mesures favorisant la prévention, le diagnostic et le traitement de certaines pathologies, ainsi qu'un bon usage des médicaments. Des recommandations de bonnes pratiques pourraient être élaborées et adressées aux professionnels de santé et aux patients. En France, de nombreuses mesures sont déjà proposées dans la loi relative à la politique de santé publique. Certaines portent sur les consultations périodiques de prévention prises en charge par l'Assurance maladie et les examens de dépistage. Cette mobilisation a épousé l'évolution des concepts et des approches, en passant de l'éducation sanitaire traditionnelle à une promotion de la santé et des interventions plus ciblées, visant des pathologies et des publics déterminés.

Une priorité devrait dès lors être donnée aujourd'hui au développement d'une culture de prévention qui permettrait une réduction de la mortalité évitable et une diminution de la morbidité. Il s'agirait ici de prendre en charge l'assuré de manière globale, en impliquant les professionnels de santé dans une démarche de prévention qui viserait à dépasser le simple stade du curatif, ainsi qu'en participant à l'éducation du patient. Pour ce faire, la réforme adoptée en août 2004 par le Parlement français installe de manière décisive une dynamique permettant de soigner mieux en dépensant mieux. La mise en place du parcours de soins coordonnés par un médecin traitant s'inscrit dans cet objectif grâce à une plus grande coordination des soins, ce qui entraîne une amélioration de la qualité du suivi médical : le médecin traitant dispose de toutes les informations nécessaires pour bien suivre son patient, il évite les examens ou consultations inutiles car redondants ou mal ciblés, et cela permet également une politique de prévention efficace grâce à la fidélisation de sa patientèle.

## **CCMSA**

Il pourrait être intéressant de mener une action à plusieurs niveaux afin d'amener les patients à une prise de conscience d'éléments clés dans leur comportement de santé, et notamment dans le bon usage du médicament et ses alternatives. Cette responsabilisation est toujours couplée à une information et/ou intervention parallèle auprès du médecin traitant. Par des actions de prévention (dont le bénéfice économique ne peut se concevoir qu'à long terme) déclinées sur des structures de proximité, on cherchera à éduquer le patient pour qu'il développe une attitude responsable vis-à-vis de sa santé ou de sa maladie chronique.

L'approche qualitative de ces actions amène également les patients à modifier leur relation avec leur médecin traitant afin de la rendre beaucoup moins verticale. En outre, par des actions d'intervention directe auprès des prescripteurs abusifs de médicaments sujets à des risques iatrogéniques, notamment chez les personnes âgées, on jouera un rôle de veille vis-à-vis de la qualité des prescriptions pharmaceutiques prescrites.

On pourra également lancer des actions afin de faire des seniors des acteurs de leur propre santé, comme cela est le cas en France. Elles seraient bâties autour de réunions d'information centrées sur les clefs du bien vieillir, avec une partie spécifique sur le médicament, ainsi que sur la remise d'un agenda santé. Le second temps de ces actions serait basé sur la mise en place d'ateliers thématiques d'éducation à la santé.

Mais une politique de santé publique vers les seniors ne devra pas s'arrêter à cette action située très en amont. On pourra également lancer des expérimentations afin d'évaluer le bénéfice de séances d'éducation thérapeutique sur des patients de plus de 60 ans en affections de longue durée (ALD), notamment ce qui concerne les maladies coronaires ou les insuffisances cardiaques. Il s'agit là de prévention tertiaire, afin de transmettre aux patients des compétences pour mieux gérer leur maladie chronique et en diminuer les complications. Une étude de ce type est en cours de réalisation par la MSA. On pourra également développer des actions directes auprès des prescripteurs pour les patients polymédiqués et développer les bilans de santé.

Il y a lieu de rappeler que les caisses de retraite ou les clubs associatifs peuvent être de bons relais pour des actions de prévention et de promotion de la santé. Dans le même ordre d'idées, il est indispensable de mobiliser tous les moyens autour de la prévention. Les organismes complémentaires ont un rôle important à jouer dans ce domaine. Le Haut conseil pour l'avenir de l'assurance maladie, puis la loi du 13 août 2004 relative à l'assurance maladie, ont à cet égard beaucoup insisté sur le partenariat à créer entre l'assurance maladie obligatoire et l'assurance maladie complémentaire.

#### 2.4- La solidarité avec les personnes très âgées

- La coordination des politiques nationales de protection sociale devrait s'étendre aux soins de longue durée pour personnes âgées en 2006. Quelle contribution pourra-t-elle apporter à la gestion des changements démographiques ?

#### *CNAMTS*

Le secteur de la santé est un secteur où les échanges des meilleures pratiques sont à encourager. La Méthode Ouverte de Coordination (MOC) permet de prendre en compte la diversité des pratiques nationales par un processus d'échange d'informations, de recherche, de comparaison et d'adaptation de la politique sociale des Etats membres sur la base d'objectifs communs et précis, convenus mutuellement, à partir desquelles les Etats membres tirent les leçons nécessaires. Les « meilleures pratiques » doivent s'entendre au sens littéral. L'Union européenne doit en effet faire montre d'ambition au niveau de la politique sociale : il s'agit de déterminer des « critères d'excellence ». Une évaluation globale accroît en effet la transparence et permet de meilleurs choix politiques ainsi qu'un débat démocratique solidement étayé. Cette évaluation, s'appuyant sur des critères objectifs et des indicateurs mesurables, doit être pluridisciplinaire et multidimensionnelle. Il est important d'associer les

utilisateurs, les consommateurs, les partenaires sociaux, les prestataires de services et bien entendu les organismes d'assurance maladie.

Partant du constat que ce n'est pas l'âge qui rend dépendant, mais les pathologies et les affections liées à l'âge, une véritable politique d'accompagnement des pathologies chroniques devrait ainsi être mise en place. Un autre axe important de prise en charge pourrait être la fourniture de soins appropriés tout en maintenant les personnes à domicile.

Dans cette perspective, les réformes françaises récentes comportent deux axes principaux, à savoir le développement de l'offre de structures assurant une prise en charge sanitaire adaptée ainsi que l'extension et la structuration accrue de l'aide financière à l'autonomie. Créée en 2001, l'Allocation personnalisée d'autonomie est une prestation de solidarité nationale gérée par les départements : elle solvabilise le besoin d'aide et d'accompagnement des personnes âgées dépendantes, afin de leur permettre de faire face aux charges induites par la perte d'autonomie. Sa vocation est de financer le tarif « dépendance » de ces établissements, le tarif « soins » étant financé par l'assurance maladie dans le cadre du plan de médicalisation susmentionné et le tarif « hébergement » restant à la charge soit de la personne – si ses ressources sont suffisantes – soit de l'aide sociale. Une Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie (CNSA) a également été créée par la loi du 30 juin 2004 relative à la solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, afin de centraliser les financements, de veiller à une répartition équitable de ceux-ci et de piloter les études et évaluations nécessaires sur la perte d'autonomie.

### **CCMSA**

Le Livre vert souligne la nécessité d'une approche communautaire proportionnée et cohérente. Les derniers développements en matière de soins de santé, les communications connexes sur les soins de santé ou le récent processus de réflexion à haut niveau sur la mobilité des patients soulignent la pertinence d'une approche européenne. C'est dans ce cadre que peut intervenir la Méthode Ouverte de Coordination (MOC) : de par ses échanges de bonnes pratiques et l'établissement d'un véritable dialogue européen, cette dernière permet de s'enrichir des modes de fonctionnement des autres et d'améliorer sa propre gouvernance.

L'échange de bonnes pratiques en la matière favorisera donc la mise en place de véritables politiques de santé auprès des personnes âgées. Dans une démarche de sensibilisation et de responsabilisation commune aux professionnels de santé, la MOC pourra permettre la mise en place plus fréquente d'actions répondant à des sujets bien définis, comme peut l'être par exemple la prise en charge médicamenteuse des personnes âgées. Sur le plan opérationnel, il s'agira de mobiliser les professionnels de santé locaux aux démarches et de mettre en place des partenariats locaux, afin de sensibiliser les personnes très âgées au bon usage des médicaments et aux clés du bien vieillir.

Dans ce cadre, la MOC devra identifier les affections de longue durée (ALD) comme un enjeu majeur en termes de régulation médicalisée. Le poids économique des patients en affections de longue durée, le plus souvent des personnes âgées, est de plus en plus lourd. Dans un tel contexte, il pourrait être intéressant de mettre en place une véritable politique d'accompagnement des pathologies chroniques du sujet âgé. La mise en affections de longue durée du patient pourrait devenir l'un des temps forts favorisant au maximum son information sur ses droits et devoirs, sur sa maladie et son suivi optimal. Plusieurs axes pourront être développés : l'harmonisation des avis afin que chaque demande de mise en

affections de longue durée soit traitée avec la même équité, la diffusion de référentiels vers le professionnel de santé ou vers le patient lors de la mise en affections de longue durée, la promotion du retour d'informations vers les médecins en termes de suivi thérapeutique, une meilleure éducation thérapeutique.

- En particulier, faudra-t-il distinguer entre pensions de retraite et allocations d'autonomie ?

#### **CNAV**

La distinction existe en France et elle répond à une logique de séparation des risques, confortée par la création récente de la Caisse nationale de solidarité pour l'autonomie. Elle reconnaît implicitement l'existence d'un cinquième risque, celui de la dépendance. Il fut un temps où la retraite se confondait avec la vieillesse (on parlait d'ailleurs de pension de vieillesse). Aujourd'hui, le sens de la retraite a changé et ce n'est que dans la dernière phase de la vie à la retraite que peut survenir la vieillesse proprement dite, conduisant dans de nombreux cas à la perte d'autonomie.

#### **CCMSA**

Il est fondamental d'opérer cette distinction puisque que la pension de retraite est versée à de nombreuses personnes non dépendantes. L'allocation d'autonomie doit être réservée aux personnes dépendantes et permettre de couvrir partiellement les charges supplémentaires liées à cet état.

- Comment former le personnel nécessaire et offrir des emplois de qualité, dans un secteur souvent marqué par des salaires et des qualifications peu élevés ?

#### **CCMSA**

Il faudra éviter une recherche de « l'hyper qualification », notamment en milieu rural, car exiger des compétences trop élevées risque d'accroître les difficultés de recrutement. Néanmoins, pour le moment, ces emplois sont très féminisés, très parcellisés et peu reconnus. C'est pourquoi il faudrait développer les systèmes de gestion et de formalisation de ces métiers, notamment par le biais de la validation des acquis de l'expérience.

- Comment répartir de manière équilibrée la prise en charge du « grand âge » entre familles, services sociaux et institutions ?

#### **CCMSA**

Plusieurs pistes devraient être explorées. A titre d'exemple, on peut citer la responsabilisation des assurés, une coopération accrue avec les généralistes, le rôle préventif de l'action sanitaire et sociale (il est important de ne pas séparer les deux), le développement des interventions pluridisciplinaires (psychologues, neurologues, généralistes, travailleurs sociaux, infirmières, familles, aidants...), le développement de l'aide aux aidants et la

reconnaissance du rôle des organismes de protection sociale, qui sont là pour mettre du lien entre tous ces acteurs, avec les collectivités locales, et pour être force créatrice de projets et de réseaux.

- Comment aider les familles ? Comment soutenir les réseaux de soins de proximité ?

### **CCMSA**

Il est important d'apporter aux assurés des prestations de qualité et de contribuer à améliorer les performances des systèmes sanitaires nationaux. Dans cette perspective, les organismes de protection sociale concernés peuvent mettre en place, porter et lancer des réseaux de soins expérimentaux, notamment dans le domaine gériatrique. Ces derniers peuvent répondre aux besoins spécifiques des populations et soulager les familles, en mobilisant tous les métiers concernés.

En effet, les situations sont nombreuses à devoir être prises en charge rapidement et dans les meilleures conditions de sécurité. La réponse adéquate peut être fournie d'un cas à l'autre par le médecin de famille, les services d'urgence, un professionnel de santé de garde... Tout en offrant une meilleure qualité de soin au patient, une bonne orientation peut aussi permettre de mieux réguler le système de soins et de remédier à certaines difficultés (comme c'est ainsi le cas pour les systèmes d'urgence). Il est nécessaire d'effectuer une sorte de tri entre les urgences réellement vitales et celles qui ne sont que ressenties comme telles, ceci afin d'éviter les encombrements des services de santé de proximité. Ceci est encore plus nécessaire dans les zones où une offre déjà limitée a encore tendance à s'appauvrir. Il est donc urgent de lutter contre ce cercle vicieux : en effet, si ces difficultés d'accès aux soins posent de gros problèmes en termes de santé publique, les conditions de vie des professionnels de santé en souffrent et n'incitent donc pas les confrères à venir prendre la relève dans ces zones qui, au-delà du manque de services de santé, manquent tout simplement de services tout courts. Il faut par conséquent faire des efforts afin de rendre ces zones attractives et encourager la démographie sur l'ensemble du territoire de l'Union.

- Comment réduire les inégalités entre hommes et femmes à l'âge de la retraite ?  
Comment utiliser les nouvelles technologies pour soutenir les personnes âgées ?

### **CNAV**

Cette question peut être abordée de deux façons. En premier lieu, elle peut être examinée sous l'angle des différences observées entre les montants des pensions. A défaut de modifier les modalités de calcul des prestations, l'égalité hommes - femmes doit être recherchée par le biais d'actions sur le marché du travail et son environnement. Ce qui est en cause ici, ce sont les discriminations dont les femmes sont victimes en termes d'embauche, de salaires et de développement professionnel. C'est aussi la mise en place de dispositifs et de structures permettant une conciliation plus aisée entre vie familiale et vie professionnelle. En second lieu, cette question peut être traitée sous l'angle de la solidarité intergénérationnelle. Les études sur la prise en charge de la dépendance montrent que le « fardeau » de l'aide familiale pèse surtout sur les femmes de la génération pivot (50-55 ans), conséquence d'une répartition sexuée des rôles. Sauf à décréter une révolution en la matière, l'allègement de ce

fardeau passe par une amélioration quantitative et qualitative de l'aide professionnelle via des dispositifs d'aides et de solvabilisation des bénéficiaires.

### **ORGANIC**

Les inégalités entre les hommes et les femmes à l'âge de la retraite proviennent des écarts de durées d'assurances validées. De fait, compte tenu notamment des contraintes familiales, les carrières des femmes sont plus courtes et moins ordonnancées, ce qui les conduit le plus souvent à reporter leur décision de cessation définitive d'activité afin de bénéficier du taux « plein » (50% du revenu professionnel moyen).

L'allongement de la durée de scolarité, qui diminue les durées moyennes d'assurance des hommes, et la validation de périodes supplémentaires pour enfants pour les femmes ne viennent que compenser partiellement ces écarts. Ceci est d'autant plus vrai dans le monde des commerçants qui voit assez souvent (bien que ce phénomène soit en régression), le couple impliqué dans l'entreprise commerciale sans que la femme ne bénéficie d'aucune couverture vieillesse. Ces inégalités tendent toutefois à se réduire compte tenu de l'importance du travail féminin dans les jeunes générations et du fait de la hausse de la qualification et de l'expérience professionnelle des femmes.

Par ailleurs, en France, un projet visant à offrir obligatoirement un statut au conjoint du commerçant participant à l'activité, est en cours de discussion au Parlement. Ce type de mesures permettrait de limiter fortement les interruptions de carrière (du moins les périodes non couvertes par un régime d'assurance retraite).

### **CCMSA**

Les inégalités entre hommes et femmes à l'âge de la retraite vont se réduire dans certains cas, notamment en termes d'espérance de vie, compte tenu du rapprochement des comportements des femmes de ceux des hommes (en matière de tabagisme par exemple). Néanmoins, les actions devront être menées en amont afin de relever le niveau de pension des femmes, via des politiques de rémunération adaptées.

Les nouvelles technologies d'information et de communication améliorent la prise en charge multidisciplinaire de la personne âgée grâce au développement de la télé médecine et la mise en place du dossier médical partagé. D'une manière générale, elles peuvent faciliter le développement de réseaux, notamment dans le monde rural. Grâce à elles, la prise en charge médico-sociale de la personne âgée est favorisée. Elles pourraient permettre, par exemple, une complémentarité entre les réseaux de santé et les intervenants sociaux, ce qui est indispensable dans le domaine de la prise en charge des personnes âgées malades et/ou dépendantes. Par ailleurs, les sites Internet, notamment d'e-santé, peuvent contribuer au développement de la prévention et de l'éducation en santé des seniors. En cas d'éloignement, ils peuvent également favoriser les contacts avec la famille et les proches, ou encore faciliter l'accès à certains services (démarches administratives, courses...). La télé assistance pourra jouer un rôle décisif dans le maintien à domicile.

## Les organismes membres de la REIF ayant participé à cette consultation :

### **CCMSA – Caisse centrale de la mutualité sociale agricole**

Premier régime professionnel de protection sociale en France, la Mutualité Sociale Agricole (MSA) gère la protection sociale obligatoire de l'ensemble de la profession agricole : exploitants, employeurs, salariés, et de leurs familles, soit plus de 4 millions de personnes. Elle est l'interlocuteur unique de cette population pour l'ensemble de la protection sociale : santé, famille, retraite, recouvrement, action sociale, services.

La MSA incarne, dans ses actions, les valeurs du mutualisme : solidarité, responsabilité, démocratie. Son action s'appuie sur un maillage territorial dense qui lui permet d'être au plus près de ses adhérents et de leur proposer des réponses adaptées.

Force de proposition auprès des pouvoirs publics et force d'innovation, la MSA cherche en permanence à exprimer sa capacité à répondre aux exigences nouvelles de l'environnement et des besoins de la population agricole. Riche de ses valeurs de solidarité mutualiste interprofessionnelle, la MSA, gérée par des représentants élus par les adhérents, demeure un acteur incontournable de la protection sociale et de son évolution.

En 2005, la MSA a été à l'origine de la mise en place de l'ENASP, le réseau européen des caisses agricoles de protection sociale.

**Président : Gérard Pelhate**

**Directeur général : Yves Humez**

**Site Internet : [www.msa.fr](http://www.msa.fr)**

### **CNAF – Caisse nationale d'allocations familiales**

L'expression « branche famille » désigne le réseau formé par la Caisse nationale des allocations familiales (Cnaf) et les 123 caisses d'allocations familiales (Caf) qui sont en charge du service des prestations légales, familiales et sociales et de l'action sociale familiale, sous le contrôle de l'Etat qui détermine les missions de la branche, les prestations à servir et les ressources.

La branche famille remplit sa mission dont la finalité essentielle est d'aider les familles dans leur vie quotidienne par la prise en compte d'un certain nombre de composantes telles que la garde, la charge et l'accueil des enfants, le logement, les loisirs et l'éducation.

Elle a donc un poids considérable au sein de la politique familiale puisque ce sont près de 48 milliards d'Euros de prestations légales et familiales qui sont servies par les Caf à 10,2 millions d'allocataires en métropole et dans les départements d'outre mer, dans un contexte de reprise de la natalité et de fluctuation économique. Les prestations familiales, à elles seules, constituent une part importante des revenus des familles (de l'ordre de 20 % dans les familles à trois enfants, davantage pour les familles plus nombreuses et les familles monoparentales). La branche famille consacre également 2,4 milliards d'Euros pour l'ensemble de son action sociale familiale, décentralisée, préventive et partenariale.

**Présidente : Nicole Prud'homme**

**Directeur : Philippe Georges**

**Site Internet : [www.cnaf.fr](http://www.cnaf.fr)**

### **CNAMTS – Caisse nationale d'assurance maladie des travailleurs salariés**

Avec une couverture de 84 % de la population, l'Assurance maladie du régime général, assureur solidaire, a pour objectif de permettre à tous les assurés sociaux et à leur famille d'accéder à des soins de la meilleure qualité possible. Elle fonctionne en réseau, constitué d'organismes décentralisés, qui assurent une mission de service public. Pour ce faire, elle agit en lien avec les autres acteurs : d'une part l'Etat et ses instances déconcentrées, d'autre part les professionnels de santé libéraux, les hôpitaux publics et privés et les entreprises. Pour remplir ses missions qui se déclinent sur le plan opérationnel en remboursement des soins, compensation de la perte de salaire, prévention de la maladie et action sanitaire et sociale, l'Assurance maladie s'est organisée en plusieurs niveaux.

Etablissement public à caractère administratif, la Caisse Nationale d'Assurance Maladie des travailleurs salariés (CNAMTS) est à la tête de 250 organismes d'assurance maladie. Elle est chargée d'assurer le financement en deux gestions distinctes d'une part des assurances maladie, maternité, invalidité, décès et, d'autre part, de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles. A ce titre, elle est consultée et donne un avis sur tous les projets de lois et de règlements.

**Président : Michel Régereau**

**Directeur : Frédéric van Rookeghem**

**Site Internet : [www.ameli.fr](http://www.ameli.fr)**

### **CNAV – Caisse nationale d'assurance vieillesse**

La retraite de base de la sécurité sociale constitue le socle du système de retraite français. Elle repose sur le principe de la répartition, c'est-à-dire que les cotisations actuelles des actifs financent les retraites actuelles. Les salariés d'aujourd'hui s'ouvrent par conséquent des droits pour leur future retraite. Avec près de 16 millions de cotisants et plus de 10 millions de retraités, la retraite de la sécurité sociale constitue le premier régime de retraite en France.

La retraite de la sécurité sociale concerne l'ensemble des salariés du secteur privé, c'est-à-dire environ 68% des actifs (les autres 32 % comprennent les ouvriers et employés de l'agriculture, les salariés du secteur public et les non salariés qui bénéficient de régimes particuliers).

Le premier régime de retraite en France s'appuie sur une caisse nationale, la Cnav, laquelle est un établissement national public à caractère administratif avec un réseau de 20 caisses en région et dans les départements d'outre-mer. Elle met en œuvre les orientations légales concernant la branche retraite et définit sa politique d'action sociale, gère la retraite des salariés et assure la tenue des comptes des cotisants, le calcul et le paiement des retraites et des prestations d'action sociale.

**Présidente : Danièle Karniewicz**

**Directeur : Patrick Hermange**

**Site Internet : [www.cnnav.fr](http://www.cnnav.fr)**

### **EN3S – Ecole nationale supérieure de la sécurité sociale**

L'EN3S, en assurant le recrutement et la formation initiale de futurs agents de direction de sécurité sociale, la formation continue des cadres de direction et des agents de direction des organismes de protection sociale et en organisant des cycles de formation pour des stagiaires étrangers francophones, est à la pointe dans la dissémination des connaissances.

Chaque année, l'EN3S organise ainsi deux concours d'entrée : le premier destiné aux agents des organismes de sécurité sociale, le second aux diplômés Bac + 3. Au total, ce sont des promotions de 80 élèves, avec des parcours très diversifiés, qui sont formés chaque année.

Un programme spécialisé de formation continue « métiers » est également proposé notamment aux informaticiens, aux comptables, aux praticiens conseils et aux ingénieurs-conseils. Il est complété par des journées d'études et des séminaires organisés sur des thèmes d'actualité et des sessions de formation à la carte (mutuelles, formation pour les administrateurs).

Outre les cycles de formation pour les étrangers francophones (de nombreux stagiaires émanent de pays européens tels que la Grèce, la Pologne, la Roumanie), l'EN3S participe à des actions d'audit dans les pays d'Afrique francophone et d'Europe centrale et orientale. Elle développe des partenariats, des jumelages et différents programmes de coopération avec de nombreux pays, tels qu'avec la Pologne, l'Algérie, le Sénégal.

**Président : Jean-Marie Spaeth**

**Directeur : Claude Bigot**

**Site Internet : [www.en3s.fr](http://www.en3s.fr)**

### **ORGANIC - Organisation Autonome Nationale de l'Industrie et du Commerce**

L'ORGANIC est le seul régime de sécurité sociale obligatoire chargé de l'assurance vieillesse et invalidité-décès des industriels indépendants et d'un certain nombre de professions qui lui sont rattachées (agents commerciaux, bouchers, boulangers, restaurateurs...). Offrant une retraite par répartition, l'ORGANIC est un organisme privé, investi d'une mission de service public. L'ORGANIC compte aujourd'hui 1.600.000 adhérents, dont les deux tiers sont des actifs. L'ORGANIC propose également plusieurs possibilités d'adhésion volontaire au conjoint du commerçant travaillant dans l'entreprise sans statut particulier (ni salarié, ni associé), pour lui permettre - notamment s'il est inscrit au registre du commerce en qualité de conjoint collaborateur - de se constituer une retraite personnelle tout en bénéficiant d'importantes réductions d'impôts et de charges sociales. A compter du 1er janvier 2006, l'ORGANIC est appelé à fusionner avec la CANCAVA et la CANAM pour former le « Régime Social des Indépendants (RSI) ». Dans ce cadre, le nouveau directeur général commun est M Jacques Augustin et le Président de l'Instance Nationale Provisoire, M.Gérard Quevillon.

**Président : Louis Grassi**

**Directeur : Jean-Jacques Jammet**

**Site Internet : [www.organic.fr](http://www.organic.fr)**