

## **Discours de Wilfried MARTENS à l'occasion du Congrès International des Séniors du PPE**

***Bruxelles, le 28 septembre 2000***

Vous êtes tous au courant des faits et de l'évolution de la démographie dans l'UE. Selon des informations fournies par la Commission, le nombre des personnes de 60 ans et plus augmentera de 50 % dans les prochaines années tandis que celui des jeunes (jusqu'à 19 ans) enregistrera un recul de 11 % et celui des adultes (de 20 à 59 ans), de 6 %. Les conséquences de ce glissement de plus en plus marqué vers le sommet de la pyramide des âges continueront certainement à se faire sentir jusqu'au milieu du siècle prochain. Tout en marquant un progrès pour les individus - du fait d'une meilleure alimentation, d'une meilleure hygiène, de meilleurs soins de santé, d'une plus grande longévité généralement associée à une bonne santé -, cette évolution transforme la société.

La moyenne d'âge ne cesse d'augmenter, ce qui crée un décalage dans les relations avec les autres groupes d'âge. Cette tendance, qui devrait encore s'accélérer dans les années à venir, aura un impact considérable sur le financement des régimes de vieillesse et sur le monde du travail. En effet, l'ensemble de nos systèmes, de nos conventions et de nos notions légales repose sur un contrat de génération qui part du principe que la structure de la population correspond à une pyramide bien proportionnée.

Il est regrettable que la société considère cette évolution sous un jour négatif, parlant de vieillissement de la population. Il convient plutôt de saisir les chances qu'offre ce processus et d'en tirer les conséquences appropriées. Il importe de faire face aux conséquences de ce changement.

### **A. Discrimination à l'encontre des personnes âgées**

Une politique bien intentionnée, mais qui s'est avérée erronée, a essayé de réduire le chômage élevé des jeunes en offrant à des travailleurs âgés et expérimentés la possibilité de mettre fin prématurément à leurs activités professionnelles. Or, les travailleurs âgés disposent d'un grand capital d'expérience et de qualifications sociales spécifiques, des atouts qui sont indispensables pour accroître la prospérité économique et qui ne doivent pas rester inemployés. Car d'ici quelques années, il faut s'attendre à une pénurie de main-d'oeuvre qualifiée, déjà perceptible dans certains secteurs, et nous aurons donc de nouveau impérieusement besoin de l'expérience de notre génération.

Il faut donc cesser d'élaborer de stupides programmes de dégageant des travailleurs âgés et trouver au contraire des solutions permettant aux intéressés de renoncer partiellement à leurs activités professionnelles, sur la base du volontariat et en fonction de leurs souhaits et de leur vitalité, pour faire place aux jeunes, ou au contraire de prolonger leur carrière si cela correspond à leur projet ou aux possibilités de l'entreprise. C'est surtout aux entreprises elles-mêmes et aux partenaires sociaux qu'il incombera d'ouvrir ces voies et de cesser d'exercer une discrimination à l'égard des personnes âgées. Les entreprises disposent pour ce faire d'un large éventail de mesures telles qu'une modification de l'organisation du travail, un élargissement de l'offre de perfectionnement ou une flexibilisation accrue du temps de travail. Les atouts des différentes catégories d'âge - la soif de savoir des jeunes et l'expérience des plus âgés - peuvent ainsi se combiner de façon à se compléter et à contribuer à un résultat professionnel novateur et fructueux.

Pour améliorer les chances professionnelles des travailleurs âgés et leur donner ce faisant aussi la motivation nécessaire, il convient avant tout de surmonter le "modèle déficitaire de l'âge". Chacun vieillit de façon différente et le développement des qualifications n'est

limité à aucune période de la vie. L'élément décisif pour permettre à un chômeur âgé de retrouver la place qui lui convient dans la vie professionnelle, c'est que l'employeur évalue correctement son potentiel. Il faut donc élaborer des mesures d'incitation qui permettent de tirer parti des nouveaux profils de performances. Les formes de travail flexibles et les possibilités de travail en groupe se sont par exemple avérées des moyens éprouvés dans le domaine de l'organisation du travail. Il convient d'aller plus loin, d'expérimenter et de promouvoir des concepts novateurs, une tâche à laquelle le Fonds social européen pourrait apporter une contribution majeure. En tout état de cause, notre génération n'est pas une masse quelconque que l'on peut tantôt rejeter, tantôt réintégrer en fonction de la situation de l'emploi. Nous ne pouvons ni ne devons tolérer une telle discrimination.

## **B. Reconnaissance des activités bénévoles**

De même, les possibilités de mettre son savoir et son expérience au service des jeunes par le biais d'une activité non professionnelle bénévole - activité de conseiller en cas de création ou de développement d'une entreprise, transmission de l'expérience professionnelle et de vie, offre de services et d'aides - ne sont acceptables à titre d'alternative que si la société est disposée à reconnaître ces services comme il se doit. À la longue, le travailleur bénévole se sentira exploité. Les responsables politiques doivent donc veiller à assortir les activités bénévoles de garanties, pas forcément d'ordre financier, mais au moins dans le domaine de la sécurité sociale. Il est hors de question qu'une personne subissant un préjudice dans le cadre de ses activités bénévoles doive de surcroît en assumer elle-même le coût. Dans une société orientée vers la performance, n'est en définitive reconnu que celui qui reçoit la contrepartie de ses activités. Il nous faut donc lutter de concert pour que les activités bénévoles de notre génération soient également reconnues par les autres générations. Il subsiste dans ce domaine de graves lacunes et de grands obstacles que les hommes politiques doivent absolument éliminer.

## **C. Isolement du troisième âge**

Une autre illusion de notre société d'opulence consiste à partir du principe que la formule de "concitoyens âgés" désigne une catégorie sociale homogène composée de retraités paisibles caractérisés par leur bonne forme physique, leur mobilité, leurs intérêts culturels, leur engagement social, jouissant des garanties sociales nécessaires, intégrés dans une famille aimante et possédant un grand cercle de connaissances. Or, nous savons tous que notre génération ne constitue pas un groupe homogène: certains ont des activités professionnelles, d'autres y ont mis fin, certains disposent d'un revenu suffisant et sont intégrés dans un milieu social, d'autres n'ont pas de vie professionnelle satisfaisante ou de garanties suffisantes et se sentent isolés et au banc de la société. Dans notre société caractérisée par la division du travail, le temps des rapports avec la famille au sens large et, partant, de l'intégration dans ce cercle familial est révolu. C'est une réalité que nous pouvons à juste titre déplorer, mais que nous ne devons pas ignorer. Nous ne pouvons plus nous nourrir d'une vision idéale qui n'existe plus. Nous devons faire comprendre aux responsables, aux décideurs que la transformation de la société a conduit à l'isolement et à l'aliénation d'un grand nombre d'individus. La réintégration dans la société, la coexistence des différentes générations dépend aussi de l'existence d'une infrastructure favorable à l'intégration. La troisième génération doit vivre dans un contexte qui lui permette de conserver son autonomie aussi longtemps que possible et d'avoir des contacts sociaux.

## **D. Importance de l'intégration sociale**

L'interpénétration des générations n'est possible que si l'infrastructure nécessaire est disponible pour ce faire. Cela suppose que le troisième âge jouisse non seulement de conditions de logement satisfaisantes mais aussi d'un large éventail de possibilités de

logement, de superficie et de niveau variables, conçus de telle façon que jeunes et moins jeunes puissent vivre ensemble en bonne intelligence, ainsi que de possibilités de mobilité permettant d'éliminer l'obstacle de la distance. La mobilité est toutefois étroitement liée à l'état de santé des individus. Un élément à prendre en compte à ce propos, c'est que la santé ne concerne pas seulement la forme physique, mais aussi et surtout le bien-être personnel. Du point de vue purement physique, la prévention, l'existence de services de soins ambulants et, d'une façon générale, les soins de santé primaires revêtent une importance toute particulière. Dans une vision d'ensemble, l'encadrement psycho-social joue un rôle de premier plan.

J'ai bien conscience de n'avoir pu aborder que quelques-uns des aspects et problèmes auxquels le troisième âge est confronté, des difficultés qui nous assaillent tous et qui continueront à nous occuper. Pour conclure, je tiens toutefois à souligner que, grâce à l'initiative de certaines associations nationales de séniors, initiative que je salue chaleureusement, il s'est formé à l'échelle européenne notre Union des séniors qui dénonce avec beaucoup d'engagement et d'énergie les lacunes politiques du passé et qui lutte pour défendre nos intérêts. Cette initiative a par exemple conduit la Commission à élaborer un programme d'action et une directive visant à lutter contre la discrimination à l'encontre des personnes âgées. Ces textes font l'objet d'un rapport du Parlement européen dans lequel mon collègue allemand Thomas MANN demande explicitement, en sa qualité de rapporteur, que des dispositions soient prises contre la discrimination dont sont victimes les personnes âgées dans la vie professionnelle.