

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AVIS ET RAPPORTS DU
CONSEIL ÉCONOMIQUE ET SOCIAL

*CONTRIBUTION AU LIVRE VERT SUR LE
THÈME « FACE AUX CHANGEMENTS
DÉMOGRAPHIQUES, UNE NOUVELLE
SOLIDARITÉ ENTRE LES GÉNÉRATIONS »*

2005

MANDATURE 2004-2009

Séance du Bureau du 5 juillet 2005

**CONTRIBUTION AU LIVRE VERT SUR LE
THÈME « FACE AUX CHANGEMENTS
DÉMOGRAPHIQUES, UNE NOUVELLE
SOLIDARITÉ ENTRE LES
GÉNÉRATIONS »**

**Communication de la délégation pour l'Union européenne
du Conseil économique et social
présentée par Mme Évelyne Pichenot**

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	1
A - ESTIMEZ-VOUS QUE LE NIVEAU EUROPÉEN SOIT PERTINENT POUR OUVRIR UNE RÉFLEXION SUR LES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES ET LA GESTION DE LEURS CONSÉQUENCES ?	2
B - QUELS POURRAIENT EN ÊTRE LES OBJECTIFS, ET QUELS DOMAINES POLITIQUES VOUS SEMBLENT ÊTRE CONCERNÉS ?	2
I - RÉPONDRE AU DÉFI D'UNE NATALITÉ FAIBLE.....	3
A - COMMENT UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE PEUT-ELLE AIDER À RÉSOUDRE LES PROBLÈMES LIÉS AU VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE ?	3
B - COMMENT PEUT-ON ENCOURAGER UNE RÉPARTITION PLUS ÉQUILIBRÉE DES RESPONSABILITÉS DOMESTIQUES ET FAMILIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES ?	4
C - 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 ?	5
D - COMMENT STIMULER D'AVANTAGE 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 ? UN TAUX RÉDUIT DE TVA APPLIQUÉ AUX SERVICES DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES PEUT-IL CONTRIBUER À LEUR DÉVELOPPEMENT ?	6
E - COMMENT PERMETTRE AUX PARENTS, NOTAMMENT AUX JEUNES COUPLES, D'ACCÉDER AU MARCHÉ DU TRAVAIL, DE RÉPONDRE À LEUR BESOIN DE CARRIÈRE ET D'AVOIR LE NOMBRE D'ENFANTS QU'ILS DÉSIRENT ? ...	7
II - LA CONTRIBUTION POSSIBLE DE L'IMMIGRATION.....	10
A - DANS QUELLE MESURE L'IMMIGRATION PEUT-ELLE COMPENSER CERTAINS EFFETS NÉGATIFS DU VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE ?	10

IV

B - QUELLES POLITIQUES DOIVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR INTÉGRER CES MIGRANTS, EN PARTICULIER LES JEUNES ?	12
C - QUELLE CONTRIBUTION LES INSTRUMENTS COMMUNAUTAIRES PEUVENT-ILS APPORTER, EN PARTICULIER LE CADRE LÉGISLATIF CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES FONDS STRUCTURELS ET LA STRATÉGIE POUR L'EMPLOI ?	15
III - DE JEUNES GÉNÉRATIONS MIEUX INTÉGRÉES	16
A - COMMENT LES POLITIQUES COMMUNAUTAIRES PEUVENT-ELLES CONTRIBUER D'AVANTAGE À COMBATTRE LA PAUVRETÉ DES ENFANTS ET CELLE DES FAMILLES MONOPARENTALES, ET À RÉDUIRE LE RISQUE DE PAUVRETÉ ET D'EXCLUSION POUR LES JEUNES ?	16
B - 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 ?	17
C - COMMENT AMÉLIORER LES TRANSITIONS ENTRE ÉCOLE ET VIE PROFESSIONNELLE, ET LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DES JEUNES ?	19
D - QUEL RÔLE LE DIALOGUE SOCIAL DEVRAIT-IL JOUER ? QUELLE CONTRIBUTION PEUT ÊTRE APPORTÉE PAR LE DIALOGUE AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE, NOTAMMENT LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE ?	20
E - QUELLES SOLIDARITÉS PEUVENT ÊTRE DÉVELOPPÉES ENTRE LES JEUNES ET LES PERSONNES ÂGÉES ?	22
IV - UNE APPROCHE GLOBALE DU « CYCLE DE VIE » ACTIVE	22
A - COMMENT MODERNISER L'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR TENIR COMPTE DES BESOINS SPÉCIFIQUES À CHAQUE GROUPE D'ÂGE ? COMMENT PERMETTRE AUX PLUS ÂGÉS DE TRAVAILLER D'AVANTAGE ?	22
B - COMMENT FACILITER L'INTÉGRATION DES JEUNES COUPLES DANS LA VIE ACTIVE ET LEUR APPORTER UN ÉQUILIBRE ENTRE FLEXIBILITÉ ET SÉCURITÉ POUR	

ÉLEVER DES JEUNES ENFANTS, POUR SE FORMER ET POUR ADAPTER LEURS COMPÉTENCES AUX EXIGENCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?	25
C - COMMENT ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL À UNE NOUVELLE RÉPARTITION ENTRE GÉNÉRATIONS, AVEC MOINS DE JEUNES ET PLUS DE TRAVAILLEURS ÂGÉS » DANS LES ENTREPRISES ?	27
D - COMMENT DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'UNION PEUVENT-ILS CONTRIBUER À Y RÉPONDRE, EN PARTICULIER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA SOCIÉTÉ CIVILE ?	29
V - UNE PLACE NOUVELLE POUR LES SENIORS	30
A - DOIT-ON ENCORE FIXER UN ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE, OU PERMETTRE UNE RETRAITE FLEXIBLE ET PROGRESSIVE ?	30
B - 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 ?	33
C - COMMENT DÉVELOPPER LES « ACTIVITÉS EMPLOYANT DES SENIORS » DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF ET L'ÉCONOMIE SOCIALE ?	33
D - COMMENT ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ DES RETRAITÉS ENTRE ÉTATS MEMBRES, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE ET DE SOINS DE SANTÉ ?	33
E - COMMENT INVESTIR DANS LA SANTÉ ET LA PRÉVENTION POUR QUE LES EUROPÉENS CONTINUENT À BÉNÉFICIER DE GAINS D'ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ ?	34
VI - LA SOLIDARITÉ AVEC LES PERSONNES TRÈS ÂGÉES.....	36
A - 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 ? EN PARTICULIER, FAUDRA-T-IL DISTINGUER ENTRE PENSIONS DE RETRAITE ET ALLOCATIONS D'AUTONOMIE ?	36

B - COMMENT FORMER LE PERSONNEL NÉCESSAIRE ET OFFRIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ, DANS UN SECTEUR SOUVENT MARQUÉ PAR DES SALAIRES ET DES QUALIFICATIONS PEU ÉLEVÉS ?	36
C - COMMENT RÉPARTIR DE MANIÈRE ÉQUILIBRÉE LA PRISE EN CHARGE DU GRAND ÂGE » ENTRE FAMILLES, SERVICES SOCIAUX ET INSTITUTIONS ?	38
D - COMMENT AIDER LES FAMILLES ?	40
E - COMMENT RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES À L'ÂGE DE LA RETRAITE ?	41
F - COMMENT UTILISER LES NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR SOUTENIR LES PERSONNES ÂGÉES ?	41
CONCLUSION	43
ANNEXES	45
Annexe 1 : Vote par la délégation pour l'Union européenne, le 28 juin 2005 ..	47
Annexe 2 : Liste des avis, rapports et études sur lesquels s'appuie cette contribution	49
Annexe 3 : Résultats par groupe des scrutins en assemblée plénière des avis pris en compte par cette contribution	53
TABLE DES SIGLES	59

INTRODUCTION

La Commission européenne a lancé, en mars 2005, un Livre vert sur le thème « *Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre les générations* ».

De nombreux travaux du Conseil économique et social ont porté sur cette dimension.

Dans son étude intitulée « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », présentée en juillet 2004 par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau, le Conseil économique et social s'efforçait de mesurer, par la conjugaison de diverses variantes analysées par l'INSEE ou recommandée par les sommets européens, si la France du prochain demi-siècle peut redevenir plus active.

Elle formulait à cet égard des propositions visant à permettre un retour au plein emploi, conforme aux engagements du Sommet de Lisbonne de mars 2000, en assumant mieux, collectivement, la diversité des carrières, du début à la fin de la vie professionnelle, en favorisant le déroulement de celle-ci et en luttant contre les discriminations qui touchent les jeunes, les immigrés et les femmes, enfin en formulant des propositions pour travailler mieux dans une France plus active. La stratégie de Lisbonne, réaffirmée en mars 2005, qui s'appuie sur les valeurs de la croissance, de l'emploi, de la cohésion sociale et sur le développement durable, s'inscrit pleinement dans ce débat.

Dès juillet 1999, dans une étude intitulée « *Les perspectives socio-démographiques à l'horizon 2020-2040* », rapportée par Mme Chantal Lebatard, notre assemblée avait engagé une première réflexion sur les perspectives socio-démographiques de la France à moyen et long terme, leurs évolutions possibles en fonction de différents scénarii en matière de fécondité, d'immigration et de mortalité, ainsi que leurs incidences potentielles quant aux dépenses de protection sociale, l'un des volets de cette étude portant sur des comparaisons européennes.

Il a semblé utile au Conseil économique et social, conformément à son rôle consultatif auprès des pouvoirs publics, d'établir dans cette perspective une synthèse de ses travaux en réponse aux diverses questions posées dans le cadre de ce Livre vert. Par cette contribution¹ adressée au gouvernement français, notre assemblée entend participer pleinement à la réflexion engagée au niveau européen, en s'impliquant une nouvelle fois dans les débats liés à la stratégie de Lisbonne.

¹ Communication votée par la délégation pour l'Union européenne, le 28 juin 2005 (voir résultat en annexe 1), et approuvée par le Bureau du Conseil économique et social, le 5 juillet 2005.

Cette contribution a été élaborée à partir des travaux récents de notre assemblée² portant sur les différentes dimensions abordées par le Livre vert³.

La préparation de cette synthèse a été confiée par le Bureau du Conseil à sa délégation pour l'Union européenne. Celle-ci a désigné sa présidente, Mme Evelynne Pichenot, pour en être la coordinatrice.

Cette présentation simplifiée facilite l'accès aux textes intégraux des délibérations de notre assemblée, y compris pour connaître les déclarations et explications de vote des différents groupes, lesquelles expriment la diversité des positions de ces derniers⁴.

A - ESTIMEZ-VOUS QUE LE NIVEAU EUROPÉEN SOIT PERTINENT POUR OUVRIR UNE RÉFLEXION SUR LES ÉVOLUTIONS DÉMOGRAPHIQUES ET LA GESTION DE LEURS CONSÉQUENCES ?

Le Conseil économique et social estime souhaitable que l'Union européenne incite les États membres à conduire des politiques familiales permettant de rééquilibrer les structures d'âge⁵.

Ces politiques devraient être établies en concertation avec l'ensemble du corps social, en particulier les entreprises, les associations, les citoyens, les travailleurs et les partenaires sociaux.

B - QUELS POURRAIENT EN ÊTRE LES OBJECTIFS, ET QUELS DOMAINES POLITIQUES VOUS SEMBLERENT ÊTRE CONCERNÉS ?

Dans toutes les hypothèses retenues par l'INSEE ou Eurostat (pour la France), on projette une montée en charge des effectifs de plus de 60 ans pour les deux sexes, leur part devant être comprise entre 32 et 39 % en 2050 (contre 20,6 % aujourd'hui). Le vieillissement de la population française serait donc appelé à se poursuivre, et peut-être même à s'amplifier. Or il est évident que les seuls facteurs de ralentissement de ce processus ne peuvent être qu'un relèvement durable de la fécondité, accompagné par un apport migratoire adapté. Il correspondrait à une répartition des âges permettant de mieux assurer le développement économique du pays et contribuerait à rendre moins difficile le financement de la nécessaire protection sociale. On peut donc espérer qu'un large consensus puisse se dessiner autour de cet objectif⁶.

² La liste et les références complètes des avis, rapports et études sur lesquels s'appuient cette contribution se trouvent en annexe 2. Ces documents sont disponibles sur le site Internet du Conseil économique et social (www.ces.fr).

³ http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/mar/comm2005-94_fr.pdf

⁴ Les résultats des votes des différents groupes sur chacun des avis entrant dans la composition de cette communication se trouvent en annexe II.

⁵ Avis « Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ? » p. 11.

⁶ Étude « Scénarii et stratégie pour une France plus active », p. 64.

I - RÉPONDRE AU DÉFI D'UNE NATALITÉ FAIBLE

A - COMMENT UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE PEUT-ELLE AIDER À RÉSOUDRE LES PROBLÈMES LIÉS AU VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE ?

Deux travaux récents du Conseil économique et social ont porté sur cette question. Il s'agit de l'avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », rapporté par M. Jean Billet en mars 2004 et de l'étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau en juillet 2004.

Les pays où la natalité s'est le mieux maintenue sont ceux qui ont le mieux permis le choix des couples et une adaptation aux exigences professionnelles des femmes⁷.

Notre assemblée estime que **la conciliation des temps de vie** constitue un thème central reflétant les aspirations des parents, et tout particulièrement des mères. En effet, se pose avec acuité dans nos sociétés le problème des ajustements entre vie familiale, vie professionnelle et vie personnelle. Il est particulièrement aigu dans les familles monoparentales ou celles qui sont confrontées à un handicap et appelle des solutions prioritaires si l'on veut respecter le libre choix des membres du couple, la parité dans les activités et les possibilités de carrière professionnelle des parents (essentiellement la mère).

Une place particulière est à faire **à l'offre de services et en modes de garde de la petite enfance** ou d'accompagnement des enfants pour garantir des conditions favorables au retour au travail des femmes. Des progrès ont certes été réalisés (en France) pour mieux articuler et rendre compatibles les liens entre flexibilité de l'organisation du travail, organisation des temps scolaires et responsabilité parentale. Ils sont à poursuivre en associant l'entreprise et devraient être promus dans toute l'Europe car nombre de pays sont encore peu engagés dans cette démarche. Or il est incontestable que la poursuite de l'intégration des femmes dans l'activité professionnelle et une meilleure protection des mères sont des enjeux pour l'Union. Cela nécessite cependant d'être vigilant sur les effets induits de l'articulation des temps professionnels et familiaux, notamment pour ce qui concerne les risques d'accroissement de la flexibilité de l'organisation du travail des salariés, d'abord dans les secteurs à forte composante féminine où une telle demande s'exprime⁸.

⁷ Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », p. 16.

⁸ Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », pp. 14 et 15 ; Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », p. 70.

B - COMMENT PEUT-ON ENCOURAGER UNE RÉPARTITION PLUS ÉQUILIBRÉE DES RESPONSABILITÉS DOMESTIQUES ET FAMILIALES ENTRE HOMMES ET FEMMES ?

L'avis « *Rééquilibrer les structures d'âges en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », rapporté par M. Jean Billet en mars 2004 et l'étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau en juillet 2004, ont également abordé cette dimension.

La répartition égalitaire des charges et responsabilités doit jouer au sein de la vie privée (...). Elle est en conformité avec les évolutions du droit français, qui donne des droits équivalents aux pères et mères ou aux partenaires au sein du couple, en redéfinissant les liens de conjugalité, en associant égalité et altérité des sexes et en faisant évoluer les droits de succession. Cela engage davantage la responsabilité des parents quelle que soit la situation de la famille, même en situation de séparation.

Les conséquences de la professionnalisation féminine sur l'organisation de la vie familiale et sociale doivent être prises en compte, en particulier par des mesures visant à la conciliation des temps de la vie⁹.

Le Conseil économique et social considère que **l'accès des femmes aux emplois et aux formations** de leur choix est le complément à l'équilibre entre les temps de la vie et un facteur favorable à la natalité. Il convient dès lors d'éradiquer toute forme de discrimination, tant au plan de la valorisation des diplômes que des responsabilités qui y sont attachées ou de l'adéquation des postes.

En matière d'emplois, les temps d'arrêt, en particulier au moment des naissances et de l'accompagnement de la petite enfance, doivent être partagés par les hommes et ne doivent pas être pénalisants pour la réintégration dans l'entreprise ou la vie professionnelle de la mère ou du père qui font le choix de donner du temps à l'accueil d'un enfant. Des temps de formation doivent être institués à cet effet, tout comme doivent être reconnu pour tout travailleur le droit à la formation tout au long de la vie.

Notre assemblée appelle à l'ouverture de négociations collectives pour favoriser le retour à temps complet des femmes travaillant à temps partiel après une maternité, pour leur donner les mêmes chances de promotion professionnelle et les mêmes droits de retraite (que les hommes)¹⁰.

Peuvent également jouer un rôle positif en la matière des mesures tendant à renforcer l'accompagnement familial et le service aux familles : (accueil de la petite enfance), accompagnement scolaire, Réseaux d'écoute et d'appui à la parentalité (REAP), action d'information et de formation, médiation familiale¹¹.

⁹ Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* » p. 14.

¹⁰ Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* » p. 14.

¹¹ Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », p. 16.

La politique publique doit contribuer à renforcer le soutien aux fonctions parentales dans un environnement de solidarité de proximité : implication des parents et soutien par des professionnels compétents. Cette initiative se matérialise par la création de réseaux d'écoute au sein desquels les parents sont les acteurs principaux, tout en ayant la possibilité de recevoir les conseils de professionnels s'ils le souhaitent¹².

De même, le Conseil économique et social estime que la médiation doit être développée pour favoriser la construction ou la reconstruction de liens familiaux axés sur l'autonomie et la responsabilité des personnes concernées par des situations de rupture ou de séparation¹³.

L'objectif des politiques à développer est bien de mettre en place des moyens permettant aux parents de concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale, notamment par des services de garde des enfants accessibles et abordables financièrement. Il est aussi de permettre à celles ou à ceux qui ont choisi un congé parental de préparer leur retour à l'emploi. Il faut alors qu'ils aient accès à des formations leur permettant d'actualiser leurs compétences.

Le passage à temps partiel, comme le retour à temps plein, doivent être facilités, en garantissant que ces modulations de choix d'horaires n'aient pas de conséquences négatives, comme c'est souvent le cas aujourd'hui, sur les déroulements de carrière, voire sur les droits à la retraite. Des efforts sont également à faire en matière de formation, domaine dans lequel aujourd'hui, quel que soit l'âge, le taux d'accès féminin est très inférieur à celui des hommes.

Tout cela devrait évidemment aller de pair avec un meilleur partage des responsabilités et des disponibilités au sein du couple : le développement souhaitable des congés parentaux pour les hommes va dans ce sens¹⁴.

C - 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 ?

Cet aspect particulier a peu été abordé dans les travaux récents du Conseil économique et social.

Il convient à cet égard de marquer un intérêt particulier à la reprise d'activité professionnelle, qu'elles qu'aient pu être les raisons de (la) cessation antérieure d'activités. L'objectif est aussi de permettre à celles (et à ceux) qui ont choisi un congé parental de préparer leur retour dans l'emploi. Il faut donc qu'elles aient accès à des formations leur permettant d'actualiser leurs compétences¹⁵.

¹² Avis « Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ? » p. 16 ; Étude « Scénarii et stratégie pour une France plus active », p. 71.

¹³ Étude « Scénarii et stratégie pour une France plus active », p. 72.

¹⁴ Étude « Scénarii et stratégie pour une France plus active », p. 97.

¹⁵ Étude « Scénarii et stratégie pour une France plus active », p. 69.

D - 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 ? UN TAUX RÉDUIT DE TVA APPLIQUÉ AUX SERVICES DE GARDE D'ENFANTS ET DE SOINS AUX PERSONNES ÂGÉES PEUT-IL CONTRIBUER À LEUR DÉVELOPPEMENT ?

Le Conseil économique et social ne s'est pas prononcé dans ses travaux récents sur la solution particulière consistant à mettre en place un taux réduit de TVA pour favoriser le développement des services de garde d'enfant et de soins aux personnes âgées.

En revanche, dans l'avis déjà cité « *Rééquilibrer les structures d'âges en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », rapporté par M. Jean Billet et dans l'avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge des personnes en situation de handicap* », rapporté par M. Maurice Bonnet en février 2004, il a formulé des préconisations visant à favoriser le développement de ces deux types de structures.

S'agissant des services de garde pour enfants, faciliter une reprise de la fécondité qui semble être en accord avec les attentes de la population suppose une modification dans l'approche sociétale, permettant une meilleure insertion des familles, des enfants et des jeunes adultes, quelles que soient leurs conditions économiques, sociales ou culturelles. La stratégie à suivre (...) doit s'accompagner d'une politique des âges de la vie, en réduisant les contraintes d'aides entre les générations¹⁶.

Le Conseil économique et social recommande :

- que la diversité des modes d'accueil de l'enfant soit préservée : crèches collectives, familiales ou parentales, assistantes maternelles agréées, assistantes maternelles organisées en réseaux... et que la garantie de qualité soit reconnue ;
- que l'accès à ces formes d'accueil soit facilité quel que soit le mode de garde, en veillant à ce que les efforts financiers demandés aux parents soient équitables ;
- que des schémas territoriaux d'accueil du jeune enfant soient élaborés et mis en œuvre par les collectivités locales, en concertation avec les services déconcentrés de l'État et les caisses d'allocations familiales, afin de corriger les inégalités territoriales en la matière ;
- que soit développée une meilleure articulation et complémentarité entre modes d'accueil de la petite enfance et école maternelle.

Il convient également **d'inciter les entreprises à mener des actions de politique familiale**, comme le prévoyait la Conférence de la famille d'avril 2003, et pour cela, d'engager les entreprises à intervenir en complément de l'action publique sur l'offre des modes de garde en bénéficiant d'un « crédit d'impôt famille », pour faciliter la conciliation des temps professionnels et

¹⁶ Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », p. 68.

familiaux. Cette aide fiscale peut atteindre 60 % des dépenses qui sont destinées à la solvabilisation de l'offre ou des aides financières¹⁷.

Notre assemblée note en outre que la diversité des modes de garde ne pourra être garantie en France que si une politique ambitieuse destinée à répondre aux besoins croissants et d'ores et déjà considérables de personnels de la petite enfance est engagée rapidement. Des efforts de formation doivent être engagés afin de **professionnaliser les métiers de la petite enfance** et les rendre plus attractifs, avec des débouchés et des possibilités de mobilité¹⁸.

S'agissant des structures de soins aux personnes âgées, dans son avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap* », rapporté par M. Maurice Bonnet en février 2004, le Conseil économique et social préconisait par ailleurs « *l'ouverture d'un droit à compensation par une prestation Handicap-incapacité-dépendance (HID)* » pour tous les âges.

Il propose dans ce cadre de **créer une prestation destinée à compenser les incapacités** dans toute leur diversité, quels que soient l'âge et le lieu de vie des personnes. Cette prestation, qui ne supprimerait aucune des aides dispensées actuellement par les régimes de sécurité sociale, pourrait se substituer à l'Allocation compensatrice de tierce personne (ACTP) et à l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) et reposerait sur un droit d'entrée commun ouvert à toute personne en situation de handicap avec des réponses spécifiées en fonction des groupes de population présentant des caractéristiques identiques.

Ce nouveau risque reconnu dans le cadre de la sécurité sociale permettrait aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge, de compenser leur situation pour l'accomplissement des actes de la vie. Pour le Conseil économique et social, ce risque doit être financé dans le cadre de la solidarité nationale entendue dans son sens le plus large, à partir de principes définis dans un cadre national, et être conduit par les organismes de Sécurité sociale, dans un cadre partenarial, au plus près des personnes¹⁹. De récentes évolutions législatives sont intervenues en ce domaine, dont les décrets sont en cours de rédaction.

E - COMMENT PERMETTRE AUX PARENTS, NOTAMMENT AUX JEUNES COUPLES, D'ACCÉDER AU MARCHÉ DU TRAVAIL, DE RÉPONDRE À LEUR BESOIN DE CARRIÈRE ET D'AVOIR LE NOMBRE D'ENFANTS QU'ILS DÉSIRENT ?

L'étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau, l'avis « *Accès au logement, droits et réalités* », rapporté par Mme Nicole Prud'homme et l'avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », rapporté par M. Jean Billet, formulent à cet égard un certain nombre de propositions.

¹⁷ Rapport « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », p. 121.

¹⁸ Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », p. 15.

¹⁹ Avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap* », Note d'Iéna n° 163.

Le Conseil économique et social a déjà eu l'occasion d'affirmer qu'un objectif essentiel des pouvoirs publics devait être de faciliter et de permettre les choix individuels et familiaux en matière de natalité. Or l'accueil de l'enfant est désormais plus généralement qu'avant souhaité et voulu. (...). Tel que cela ressort des enquêtes de comportement conduites par divers organismes (INED, INSEE), il existe en France **un décalage entre le nombre d'enfants souhaités par les couples et le nombre d'enfants constaté**. C'est en effet l'opinion des couples qui est questionnée, car c'est à partir de la perception de leurs aspirations que l'on peut conduire une action pour faciliter leur choix, en limitant ou en réduisant les contraintes qui peuvent expliquer - du moins en partie - le décalage entre leurs réponses et les contraintes observées. Même si la notion d'enfant non désiré ou désiré est à manier avec prudence, car elle comporte une part de subjectivité, les démographes estiment que la bonne concordance entre les enquêtes successives montre que leur fiabilité est suffisante pour affirmer la permanence de ce décalage.

Il ressort ainsi d'une enquête de l'INSEE de 1998 que la famille à deux ou trois enfants est largement dominante dans les réponses. (...) Le nombre moyen (d'enfants désirés) s'établit ainsi à 2,6 enfants par famille, et se trouve donc nettement supérieur à celui qui est observé. (...) Le niveau des ressources fait varier le nombre d'enfants désirés : ainsi, ce nombre augmente logiquement avec les ressources du ménage. Enfin, parmi les motifs invoqués pour n'avoir pas ou peu d'enfants dominant, dans la moitié des réponses, la crainte d'une mauvaise conjoncture et les incertitudes face à l'avenir²⁰.

Le comportement des parents et des couples est (en effet) très marqué par l'environnement sociétal, les conditions de vie et l'aide que reçoivent les parents et les enfants pour se réaliser. Cela comprend tout autant les conditions matérielles financières, le cadre de vie et les équipements, mais aussi la prévention des risques de marginalisation et d'exclusion.

L'emploi constitue à cet égard un facteur essentiel de l'équilibre familial et de son épanouissement, une attention particulière devant être portée en la matière à la situation des jeunes, comme l'ont souligné les avis de M. Hubert Brin et de M. Didier Robert.

Le projet familial s'appuie sur la possibilité d'une vie autonome et responsable qui favorise la confiance dans l'avenir. Dans la situation économique et sociale française actuelle, où nombre de jeunes ont des difficultés à pénétrer le marché de l'emploi et à y faire reconnaître leur qualification, le projet familial de ces jeunes adultes est différé et leur engagement de couple ne les porte guère à accueillir un enfant. Le Conseil économique et social estime en effet que **l'accès à l'emploi est la première condition pour favoriser un engagement familial dans la durée**, c'est-à-dire tout au long de la vie d'un enfant, et pour disposer des moyens de l'accomplir.

Le Conseil économique et social souligne par ailleurs que **l'insertion sociale commence par le logement**, comme l'a rappelé son avis « *Accès au logement, droits et réalités* », présenté par Mme Prud'homme en janvier 2004.

²⁰ Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », p. 64.

L'accès à un logement adapté aux besoins de chaque personne, dans un environnement urbanistique de qualité, est une exigence de la vie des familles et des enfants, quel que soit le milieu de vie ou la condition sociale. Or de nombreuses familles se heurtent à la difficulté de se procurer un logement adapté à leurs besoins compte tenu de leurs ressources et, de ce fait, occupent des logements inadaptés voire indécents, quand elles n'en sont pas exclues. Les difficultés de logement se traduisent souvent par des tensions dans les relations intra-familiales ou par un retard scolaire.

Les collectivités, malgré leurs efforts, doivent intensifier leurs actions, principalement dans le domaine de l'habitat social, le parc actuel étant insuffisant pour répondre à la demande tant qualitative que quantitative des familles qui sont trop souvent rejetées en périphérie des villes, dans des zones à l'urbanisme mal adapté aux exigences d'une vie familiale épanouie. Le Conseil rappelle les propositions de son avis sur l'accès au logement, notamment celle portant sur la nécessité de construire au minimum 120 000 nouveaux logements sociaux par an jusqu'en 2014.

De même, **la qualité des services de proximité est souvent déficiente** : écoles, équipements sanitaires, centres sportifs, culturels et sociaux sont indispensables pour créer des liens sociaux et l'exercice de la solidarité de proximité ou collective et de la vie associative.

L'aide personnelle au logement est une des instruments puissants de la politique du logement en faveur des ménages modestes. Attendue depuis juillet dernier, l'actualisation des barèmes de ces aides est insuffisante. De plus, diverses mesures d'économie (majoration du seuil de non-versement, suppression d'abattement pour frais de garde, suppression d'abattement applicable au couple bi-actif, prise en compte dans les ressources de la majoration de retraite des personnes ayant élevé trois enfants au moins, suppression d'un mois de rappel en cas de chômage) vont accentuer les difficultés des ménages les plus modestes pour l'accès à un logement de qualité.

Si les **ressources financières à caractère social** sont un accompagnement de l'effort consenti par les parents pour accueillir et éduquer leurs enfants, elles ont aussi un rôle de solidarité nationale forte en contribuant à réduire la pauvreté croissante des familles et des enfants, ainsi qu'à une meilleure résistance aux crises et à la marginalisation. Néanmoins, tout en prenant acte de l'importance de ce rôle de solidarité, le Conseil économique et social rappelle qu'elles ne sauraient devenir un moyen structurel se substituant à des revenus salariaux, fondement même de la cohésion familiale.

Le recouvrement des pensions alimentaires pourrait par ailleurs être déclaré d'intérêt public : en cas de non versement ou de difficultés de recouvrement, le parent qui a la garde des enfants devrait pouvoir obtenir des pouvoirs publics des versements équivalents à ceux du jugement, ceux-ci se retournant ensuite vers le débiteur de la pension.

Un tel dispositif existe aujourd'hui partiellement au sein des caisses d'allocations familiales (aide au recouvrement et allocation de soutien familial), mais le recouvrement se heurte à des difficultés dans certains secteurs, le versement de l'allocation de soutien familial (ASF) est soumis à une condition contestable d'isolement du parent concerné et le montant de l'ASF n'est pas nécessairement égal à celui de la pension fixée par le jugement²¹.

II - LA CONTRIBUTION POSSIBLE DE L'IMMIGRATION

La question de l'immigration se pose au niveau européen, car l'ensemble des pays de l'Union sont confrontés, à des degrés divers, au vieillissement de leur population, la France ne figurant pas à cet égard parmi les pays où ce phénomène est le plus prononcé. Les pays de provenance de l'immigration ont varié, la construction de l'Union ayant entraîné la mise en place d'une libre circulation des travailleurs en son sein qui prendra sa pleine application à l'issue de la période transitoire. Pour autant, l'immigration interne ne pourra jouer qu'un rôle d'appoint à l'avenir du fait du déficit démographique européen.

Dans son avis « *Vers une mondialisation plus juste* », rapporté par M. Alain Deleu en février 2005, notre assemblée soulignait la nécessité de traiter des migrations dans le cadre d'une approche partenariale, en articulant les politiques européennes en ce domaine avec les politiques conduites par l'Union en matière de coopération²².

A - DANS QUELLE MESURE L'IMMIGRATION PEUT-ELLE COMPENSER CERTAINS EFFETS NÉGATIFS DU VIEILLISSEMENT DÉMOGRAPHIQUE ?

Cette question a été notamment abordée dans le cadre de l'étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau en juillet 2004, et de l'avis « *Les défis de l'immigration future* », rapporté par M. Michel Gevrey en octobre 2003.

Notre pays va être confronté à la diminution de sa population en âge de travailler. A l'horizon 2020, cette baisse ne pourra être compensée par la poursuite de la hausse de la fécondité observée ces dernières années et le relèvement du taux d'emploi des salariés les plus âgés ne suffira pas à assurer la croissance du nombre d'emplois²³.

²¹ Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* », pp. 17 et 18.

²² Avis « *Vers une mondialisation plus juste* », rapporté par M. Alain Deleu, pp. 21 et 22.

²³ Avis « *Les défis de l'immigration future* », rapporté par M. Michel Gevrey, Note d'Iéna n° 151, p. 1.

Une ouverture plus grande à l'immigration peut constituer, avec la natalité, l'un des deux principaux moyens que nous ayons d'atténuer l'ampleur et le rythme (...) des tendances au vieillissement en âge absolu de la population française. De plus, elle aurait un effet immédiat sur l'évolution de la population active, alors qu'une remontée de la fécondité ne modifierait les perspectives qu'au-delà de 2020²⁴.

La France, comme tous les pays de l'Union européenne, et sans qu'il existe de lien automatique avec la baisse relative de la population active, devrait (donc) avoir besoin d'immigration, et cela malgré des perspectives de natalité qui, pour notre pays sont relativement dynamiques (...). C'est l'intérêt de la France et des Français d'apprendre à conjuguer une démographie dynamique, une politique active de soutien à la famille et de retour à l'emploi des actuels exclus du travail avec une nouvelle attitude collective positive à l'égard de l'immigration. Ils doivent le faire au sein d'un monde nouveau où les économies et les cultures sont en interaction à l'échelle de la planète²⁵.

L'économie française aura (...) besoin d'immigrés de niveaux de qualification très diversifiés : les réponses exigeront les concertations entre l'ensemble des partenaires sociaux et avec les pouvoirs publics. Mais au-delà des besoins de l'économie, la France a une tradition d'accueillir des étrangers, au delà des seuls besoins des entreprises. Son poids dans le monde, le rôle politique qu'elle entend jouer dans les grands équilibres planétaires impliquent une vision solidaire et raisonnée de l'immigration et des conditions d'application du droit d'asile. Son intérêt comme sa vocation est aussi de conduire une politique volontariste d'accueil des étudiants étrangers, essentielle pour contribuer à leurs allers et retours, au co-développement de leur pays d'origine et de notre pays.

Le scénario retenu par notre assemblée pour les migrations du futur ne s'inscrit pas dans la perspective d'une immigration massive dont certains annonçaient l'inéluctable développement avant même l'élargissement de l'Europe de 15 à 25 pays : ils ne font que prolonger sur une quinzaine d'années une montée modérée (de l'ordre de 10 000 par an) de l'immigration (à partir du solde migratoire d'environ + 70 000 en 2002, proche de ce que l'on a pu observer ces dernières années). (...) Toute politique active en la matière doit tenir compte de la nécessaire dimension européenne de la question, s'inscrire dans une logique de co-développement avec les pays d'émigration, prendre en compte les évolutions législatives et réglementaires récentes, enfin s'inscrire dans une logique de l'intégration réussie²⁶.

Le Conseil économique et social préconise en conséquence de promouvoir une large diffusion d'information sur les avantages que représente une immigration régulière maîtrisée pour le développement économique et la création d'emplois, en combattant l'idée selon laquelle les immigrés occupent des emplois au détriment des ressortissants nationaux²⁷.

²⁴ Rapport « *Les défis de l'immigration future* », rapporté par M. Michel Gevrey, p. 181.

²⁵ Avis « *Les défis de l'immigration future* », p. 17.

²⁶ Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », p. 72.

²⁷ Avis « *Les défis de l'immigration future* », p. 16.

Notre Conseil, dans le même esprit, demande que, parmi les mesures favorisant l'intégration, soient retenues des actions de sensibilisation et de formation spécifique de l'ensemble des personnels publics, notamment des collectivités territoriales et des acteurs associatifs qui, au quotidien, ont à assumer les tensions liées à l'immigration²⁸.

B - QUELLES POLITIQUES DOIVENT ÊTRE MISES EN PLACE POUR INTÉGRER CES MIGRANTS, EN PARTICULIER LES JEUNES ?

Dans son étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau, le Conseil économique et social soulignait que « les conditions de l'intégration réussie reposent sur de nouvelles approches du traitement de l'emploi, de l'éducation, de la formation, de l'habitat et du cadre de vie, de la culture et de la citoyenneté.

Il considérait qu'il faut en effet :

Intégrer, en fixant les droits et obligations réciproques des français et des étrangers. Règles et lois nationales doivent être les mêmes pour tous, sans différenciation selon la nationalité ou l'origine.

Intégrer par l'emploi. Il faut développer l'insertion des immigrés dans des emplois de qualité, promouvoir l'égalité des chances pour tous les travailleurs, et lutter contre toute forme d'exploitation des immigrés ou de discrimination et limiter la durée de séjour nécessaire pour obtenir le statut de résident qui ouvre l'accès à l'emploi.

Il faut ouvrir les emplois du secteur public aux étrangers, les exceptions faisant l'objet d'une liste limitative justifiée par des considérations de sécurité ou de défense nationales. Les partenaires sociaux doivent être associés à l'élaboration des diverses mesures valorisant l'intégration par l'emploi.

Intégrer par l'éducation et la formation. Les immigrés sont fondés à accéder aux diverses modalités de la formation tout au long de la vie définie par la loi. Dans cette perspective, l'apprentissage de la langue française doit être reconnu comme un droit et rendu gratuit pour les immigrants qui doivent s'engager à ce nécessaire apprentissage.

Intégrer par l'habitat et le logement social : les pouvoirs publics doivent favoriser le développement de la mixité sociale, en réaffirmant l'obligation de création de logements sociaux en nombre suffisant pour atteindre 20 % des résidences principales dans les agglomérations grandes ou moyennes, telle que prévue par la loi relative à la solidarité et au renouvellement urbain. L'exclusion, la marginalisation, le communautarisme sont alimentés par les concentrations et les relégations de populations immigrées dans des quartiers sans ouverture sur la société de tous, sans lieux culturels et éducatifs, sans la mixité sociale nécessaire à l'intégration.

²⁸ Avis « *Les défis de l'immigration future* », p. 32.

Intégrer par la citoyenneté, en accélérant la procédure de naturalisation et en développant les accords bilatéraux permettant l'obtention de la double nationalité. Pour ceux qui ne souhaitent pas acquérir la nationalité, on peut encourager à la citoyenneté par la participation à la vie locale. Pour les étrangers résidant depuis au moins cinq ans en France, le droit d'être électeurs et éligibles aux élections municipales, constitue un facteur d'intégration.

Tout ce qui concourt à développer l'exclusion, la marginalisation, le communautarisme va à l'encontre de l'intérêt des hommes et des femmes immigrés qui ont choisi de vivre durablement en France. L'acceptation par les immigrants des valeurs et des droits qui fondent notre unité nationale s'impose d'autant plus légitimement que la réciprocité des droits et des devoirs est la règle commune : Liberté, Égalité, Fraternité, mais aussi Solidarité et Laïcité cimentent le vivre-ensemble²⁹.

Des situations particulières appellent par ailleurs dans notre pays des traitements particuliers, notamment en faveur des femmes et des jeunes.

Le Conseil économique et social rappelle à cet égard les propositions formulées par la contribution de sa délégation aux droits des femmes « *Femmes immigrées : répondre au double défi de l'émancipation et de l'intégration, vaincre la double discrimination* », rapportée par Mme Pierrette Crosemarie, concernant les actions à établir pour lutter contre les discriminations dont elles peuvent être victimes au double titre d'étrangères et de femmes et viser leur intégration dans la société d'accueil.

Ceci suppose de mieux connaître **la situation réelle des femmes immigrées**, en particulier les différentes discriminations dont elles peuvent faire l'objet, d'aider les femmes immigrées en situation régulière à acquérir une meilleure visibilité » au sein de la société française, de favoriser leur accès à une activité professionnelle et d'obtenir qu'elles puissent bénéficier des mêmes droits et de leur application effective que ceux des femmes françaises. Ces actions nécessitent une coopération effective entre femmes immigrées et services concernés³⁰.

Il rappelle par ailleurs, **s'agissant de la situation des jeunes**, les constats formulés dans le cadre de l'étude qu'il a consacrée à « *L'insertion des jeunes d'origine étrangère* », rapportée par Mme Mouna Viprey en 2002.

Diverses propositions ont été formulées sur cet aspect dans le cadre de l'avis « *Les défis de l'immigration future* », rapporté par M. Michel Gevrey, et de l'avis « *Avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale* », présenté par M. Jean Bastide, Mme Danielle Bourdeaux et MM. Hubert Brin et Christian Larose.

La réponse passe notamment par l'intégration scolaire liée à l'immigration, (qui) concerne des enfants et des jeunes très divers en âge, en antécédents ou absence d'antécédents scolaires, en conditions d'arrivée et de vie.

²⁹ Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », p. 77.

³⁰ Avis « *Les défis de l'immigration future* », p. 12.

Le Conseil économique et social estime nécessaire des mesures afin de :

- renforcer les structures d'accueil des enfants étrangers du service public d'éducation, en particulier développer les classes spécialisées dans l'enseignement du français langue étrangère », moyen de prévenir l'échec scolaire ;
- assurer l'accueil des enfants dès leur arrivée en France aux structures d'accueil de la petite enfance, en particulier aux écoles maternelles ;
- concevoir l'apprentissage de la langue française comme langue de communication pour l'intégration dans une société nouvelle pour l'enfant³¹.

Pour que le droit à la formation linguistique soit effectif, il importe également de mettre en œuvre une véritable pédagogie individualisée qui tienne compte à la fois du pays et de la langue d'origine de la personne, de son âge et de son alphabétisation ou non dans sa langue d'origine³².

S'agissant des **mineurs non accompagnés**, dont le nombre croît en France, le Conseil économique et social recommande que leur soit appliqué, dès lors que le retour au pays d'origine n'est pas envisageable, jusqu'à leur majorité légale en France, le principe de protection de l'enfance en danger, les reconnaissant comme enfants à risque relevant de la mise sous tutelle, permettant l'accompagnement éducatif, ce qui impose l'existence de structures spécialisées, la mise en réseau des acteurs institutionnels ou associatifs et la formation à ce public spécifique³³.

Le Conseil économique et social recommande (en outre) de développer l'accueil des étudiants étrangers et de stagiaires en formation professionnelle, de permettre leur changement de statut (vers celui de salarié ou de créateur d'entreprise), ainsi que, pour ceux qui le souhaitent, leur réinstallation dans le pays d'origine, grâce à un système de bourses d'étude et de réinsertion.

Ainsi, ces immigrants pourraient, (par leurs aller et retours), devenir les acteurs d'un véritable co-développement, tel que décrit dans l'étude « *De l'exode à la mobilisation des compétences dans le cadre d'un véritable co-développement* », rapportée par Mme Mireille Raunet en juin 2001.

Notre Conseil renvoie également sur ce point aux propositions du rapport « *La contribution de la France au progrès des pays en développement* », rapporté par M. François Coursin en février 2001³⁴.

³¹ Avis « *Les défis de l'immigration future* », p. 34.

³² Avis « *Avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale* », rapporté par M. Bastide, Mme Bourdeaux, MM. Brin et Larose, p. 94.

³³ Avis « *Les défis de l'immigration future* », pp. 12 et 13.

³⁴ Avis « *Les défis de l'immigration future* », pp. 29 et 30.

C - QUELLE CONTRIBUTION LES INSTRUMENTS COMMUNAUTAIRES PEUVENT-ILS APPORTER, EN PARTICULIER LE CADRE LÉGISLATIF CONTRE LES DISCRIMINATIONS, LES FONDS STRUCTURELS ET LA STRATÉGIE POUR L'EMPLOI ?

Dans le cadre de la politique de voisinage de l'Union européenne, des partenariats, y compris avec les rives sud de la Méditerranée, en cours de discussion, visent à prendre en compte la situation de transit de certains pays et leurs éventuels apports aux nouveaux flux migratoires.

Même s'il n'a pas été traité en tant que tel par notre assemblée, les propositions suivantes issues de l'étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau peuvent également alimenter ce débat.

Il s'agit de mener de front une stratégie européenne et une stratégie nationale, pour lutter contre toutes les discriminations.

La Commission, dans sa Communication sur la stratégie européenne pour l'emploi considère qu'il faut davantage tenir compte de l'immigration. A ces fins, devraient être incluses des propositions qui permettraient :

- l'accès des immigrés aux services de formation et d'emploi ;
- la réduction des différences en terme d'emploi entre les non communautaires et les communautaires d'ici à l'an 2010 ;
- la réduction du taux de chômage des travailleurs immigrés ;
- la lutte contre l'économie informelle et le travail non déclaré ;
- l'évaluation des besoins du marché du travail dans l'UE et la contribution de l'immigration pour couvrir les besoins en main-d'œuvre ;
- le développement du réseau EURES pour faciliter l'admission des immigrants pour raisons professionnelles et pour favoriser la mobilité professionnelle entre les États ;
- l'échange d'expériences et de bonnes pratiques dans le cadre du programme de mesures incitatives pour l'emploi ;
- l'élimination des discriminations au travail.

Si ces propositions entraient en application, elles favoriseraient l'intégration dans le marché du travail³⁵.

³⁵ Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », pp. 93 et 94.

III - DE JEUNES GÉNÉRATIONS MIEUX INTÉGRÉES

A - COMMENT LES POLITIQUES COMMUNAUTAIRES PEUVENT-ELLES CONTRIBUER D'AVANTAGE À COMBATTRE LA PAUVRETÉ DES ENFANTS ET CELLE DES FAMILLES MONOPARENTALES, ET À RÉDUIRE LE RISQUE DE PAUVRETÉ ET D'EXCLUSION POUR LES JEUNES ?

L'avis « *L'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous* » du Conseil économique et social, rapporté par M. Didier Robert en juin 2003, traite de ces questions, surtout sous l'angle des politiques nationales. Il a paru souhaitable d'évoquer brièvement ces principales propositions dont les politiques communautaires pourraient s'inspirer.

Notre assemblée rappelle sa proposition de fixer au niveau européen des objectifs mesurables d'élimination de la grande pauvreté et de prévention des précarités dans une conception globale du développement, conformément aux engagements pris au Sommet de Copenhague³⁶.

Dans la suite directe du Conseil européen de Lisbonne, elle rappelle, par ailleurs, les préconisations qu'elle a formulées³⁷ pour l'élaboration du Plan national d'action pour l'inclusion sociale (PNAI) présenté par le gouvernement français à la Commission européenne pour 2003-2005.

Pour rendre effectif pour tous en France l'accès aux droits fondamentaux, le Conseil économique et social renouvelle son choix de privilégier, pour la lutte contre l'exclusion et la grande pauvreté, la transformation des politiques générales pour qu'elles bénéficient à tous plutôt que de mettre en place ou de renforcer les politiques catégorielles, ce qui constitue une approche française originale dont l'échelon européen devrait s'inspirer.

Le Conseil a donné une priorité à la nécessité d'engager un travail sur l'accès aux savoirs et à la culture, leviers d'éradication de l'exclusion dans une société de plus en plus orientée vers l'économie du savoir.

Il a de plus tracé quatre grands axes de préconisation :

- assurer des moyens convenables d'existence en priorité par l'emploi et la formation ;
- garantir des moyens convenables d'existence en l'absence de salaires ;
- donner une priorité au droit au logement ;
- permettre l'accès aux autres droits fondamentaux dans le cadre de politiques sociales renforcées³⁸.

³⁶ Communication « *Processus de Lisbonne : communication du Bureau à partir des avis du Conseil économique et social en préparation au Sommet de printemps 2005* », coordonné par M. Alain Deleu au nom de la délégation pour l'Union européenne.

³⁷ Avis « *L'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous* », rapporté par M. Didier Robert au nom de la section des Affaires sociales.

³⁸ Communication « *Processus de Lisbonne : communication du Bureau à partir des avis du Conseil économique et social en préparation au Sommet de printemps 2005* » et avis « *L'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous* » pp. 9, 10, 17 à 21, 23 et 25.

B - 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 ?

Dans son avis « *Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école* », rapporté par Mme Claude Azéma en juin 2004, le Conseil économique et social formule un ensemble de préconisations visant à favoriser la réussite scolaire et la qualité du système de formation initiale en France.

Notre assemblée souligne à cet égard que les choix opérés à Lisbonne et la construction d'un espace éducatif européen ont des incidences sur la formation initiale et tout au long de la vie.

Elle estime qu'aucun jeune ne devrait quitter l'école sans la possession d'un diplôme ou d'une qualification opératoires de niveau V (CAP, BEP...). L'objectif de réussite au baccalauréat dans l'ensemble des filières doit être renforcé. Elle propose un droit à une formation différée pour tous ceux dont la formation a atteint un niveau insuffisant.

Elle préconise une meilleure organisation, dans les établissements, de la complémentarité entre voies de formation professionnelle sous statut scolaire, sous statut d'apprentissage ou de formation continue.

Le Conseil souligne la nécessité d'une co-éducation, c'est-à-dire le partage des responsabilités entre les parents et l'équipe éducative. Pour promouvoir l'égalité des chances entre les enfants et les adolescents, il est favorable à la création d'équipes de réussite éducative sur l'ensemble du territoire, ainsi qu'à la mise en place d'internats de réussite éducative. Le dispositif Zone d'éducation prioritaire (ZEP) - Réseau d'éducation prioritaire (REP) doit être réévalué avec création de formations d'excellence.

Les jeunes doivent bénéficier d'une éducation au choix et être davantage initiés à s'investir dans des tâches collectives, des engagements humanitaires, des tâches de médiation ou d'animation et ces engagements doivent être pris en compte dans l'appréciation de la scolarité. Les formations manuelles, les activités périscolaires et extrascolaires, culturelles et sportives doivent être valorisées.

L'accueil et la formation des enfants en situation de handicap doivent être assurés.

La scolarité jusqu'en collège doit être fluidifiée et adaptée aux rythmes d'acquisition correspondant au développement de l'élève. La notion de trajet scolaire doit se substituer à la notion de classe, avec une autre organisation du travail qui ne se restreigne pas à la règle : un professeur, une classe, un cours.

Les contenus du socle commun de formation nécessaire à tous doivent être définis. L'évaluation du niveau des élèves ne doit pas se limiter à la notation, mais prendre en compte l'évolution des acquis, les savoir-faire, les efforts...

Le métier d'enseignant doit être redéfini pour inclure l'accompagnement des élèves, la concertation, les relations avec l'extérieur. La formation continue devrait être obligatoire pour les enseignants. La construction d'un bassin éducatif local, mutualisant en réseau les établissements, devrait permettre une offre de formation plus riche et diversifiée. Les établissements doivent avoir plus d'initiative à travers des projets d'établissement³⁹.

L'articulation formation initiale-formation continue devrait par ailleurs être améliorée, en instaurant une complémentarité entre les différents dispositifs de formation⁴⁰. Le développement de la **formation tout au long de la vie**, programmé par le Conseil européen, pose, de façon récurrente, la légitimité d'une formation initiale considérée comme acquise une fois pour toute. Il s'agit de mettre en œuvre une nouvelle approche : la formation initiale doit être perçue comme le socle sur lequel se fondera la formation continue ; elle doit s'articuler avec les objectifs assignés à cette dernière⁴¹.

L'avis « *Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école* », rapporté par Mme Claude Azéma, et l'avis « *Âges et emploi à l'horizon 2010* », rapporté par M. Bernard Quintreau, ont également abordé certains aspects de cette question.

Une solution d'avenir, pour le second cycle de l'enseignement secondaire, doit être trouvée par une meilleure organisation dans les établissements de la complémentarité entre voies de formation professionnelle, sous statut scolaire, sous statut de salarié (apprentissage) ou sous statut de la formation continue (contrat de professionnalisation), comme cela existe déjà dans l'enseignement agricole, afin d'offrir, sur un même établissement, une palette de possibilités et un brassage des publics en formation.

Le Conseil économique et social juge que l'enseignement professionnel, élaboré et évalué avec des professionnels, parce qu'il est construit dans une optique d'articulation formation initiale-formation continue, est actuellement le plus apte à réussir cette transformation d'avenir car il s'est le plus adapté depuis longtemps à l'hétérogénéité des publics scolaires. Tous les diplômes

³⁹ Synthèse de l'avis « *Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école* », rapporté par Mme Claude Azéma, réalisée pour la communication « *Processus de Lisbonne : communication du Bureau à partir des avis du Conseil économique et social en préparation du Sommet de printemps 2005* ».

⁴⁰ Avis « *Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école* », p. 34.

⁴¹ Rapport « *Favoriser la réussite scolaire* », p. 183.

professionnels sont maintenant constitués en unités de contrôle qui permettent une capitalisation progressive, une transversalité et une capitalisation des acquis adéquate au processus de formation tout au long de la vie et au développement de la Validation des acquis de l'expérience (VAE) ? Ces dispositifs d'acquisition progressive doivent aussi concerner la formation générale⁴².

L'obsolescence des connaissances techniques intervient beaucoup plus vite, qu'auparavant, ce qui nécessite une actualisation constante. Or l'accès à la formation (continue) est fortement inégalitaire, lié à l'âge et aux qualifications. Son accès se restreint encore après 45 ans. Chez les femmes, cette évolution est encore plus prononcée. Il faut favoriser l'accès à la formation, quel que soit l'âge, les propositions se situant à plusieurs niveaux : mettre en place une formation tout au long de la vie, en lien avec les mobilités professionnelles et les évolutions de carrière ; anticiper la gestion des fins de carrière par des formations ciblées sur les salariés en fin de carrière ; faire évoluer les systèmes de formation, en tenant compte de l'expérience, des conditions de travail, de la valorisation des acquis et des aspirations des personnes⁴³.

C - COMMENT AMÉLIORER LES TRANSITIONS ENTRE ÉCOLE ET VIE PROFESSIONNELLE, ET LA QUALITÉ DE L'EMPLOI DES JEUNES ?

Pour mieux anticiper les besoins du monde du travail, un effort mériterait d'être mené dans le sens de la « pluriformation » professionnelle. Ainsi, des accords pourraient être plus systématiquement passés entre organismes de formation pour compléter les enseignements techniques par des compétences, par exemple, juridiques, administratives, informatiques ou de gestion et par des enseignements de culture générale⁴⁴.

Dans le cadre de l'éducation tout au long de la vie et de la validation des acquis, il conviendra de proposer aux jeunes ayant suivi une formation professionnelle les passerelles ultérieures leur permettant, s'ils le souhaitent, d'intégrer des formations universitaires. De même, doit être prévue la possibilité, pour les jeunes ayant suivi une formation universitaire, d'intégrer des formations professionnelles sous forme d'unités de valeur sur la base de la validation de leurs acquis⁴⁵.

Tout jeune doit pouvoir bénéficier d'un bilan approfondi de ses compétences, de ses facultés et de ses aspirations, ainsi que d'un accompagnement individualisé pour déterminer et formaliser le projet d'entrée dans la vie professionnelle le plus adapté ou les changements d'orientation et les reconversions que la maturation de son projet personnel implique⁴⁶. L'égalité d'information et d'orientation des jeunes filles et des jeunes garçons doit être assurée (à cet égard)⁴⁷.

⁴² Avis « Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école », pp. 34 et 35.

⁴³ Avis « Âges et emploi à l'horizon 2010 », p. 12.

⁴⁴ Avis « Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans », p. 29.

⁴⁵ Avis « Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans », p. 30.

⁴⁶ Avis « Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans », p. 27.

⁴⁷ Avis « Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans », p. 31.

Notre assemblée estime en outre qu'il serait utile d'ouvrir davantage les entreprises aux jeunes par le biais d'une politique dynamique de communication, afin de valoriser certaines branches d'activité, filières ou métiers, ainsi que faire connaître leurs modalités d'accès. Les jeunes seraient ainsi en mesure de formuler des choix plus éclairés, leur donnant de meilleures chances de réussite dans leur parcours professionnel⁴⁸.

S'agissant de la **délivrance d'une carte d'apprenti**, le Conseil économique et social espère qu'elle sera assortie des mêmes avantages que ceux offerts aux étudiants, c'est-à-dire non seulement les aides aux transports, au logement et à la restauration, mais aussi à l'accès aux œuvres sociales et culturelles ainsi qu'aux primes de premier équipement⁴⁹.

La perspective de n'exercer qu'un seul métier au cours de sa carrière tend à s'amenuiser. Pour établir un continuum de formation, il faut dès lors favoriser, pour tous, quel que soit le niveau de formation quitté, mais plus particulièrement pour les jeunes les plus éloignés de l'emploi, la possibilité de **retourner en formation après un bilan de compétences** aptes à déterminer les acquis à valider et la formation à compléter. A ce titre, notre assemblée engage les parties concernées à examiner les conditions dans lesquelles un dispositif de reconnaissance et de validation des acquis scolaires pourrait être instauré, au-delà des examens et autres validations de fin d'études déjà mis en place⁵⁰.

D - QUEL RÔLE LE DIALOGUE SOCIAL DEVRAIT-IL JOUER ? QUELLE CONTRIBUTION PEUT ÊTRE APPORTÉE PAR LE DIALOGUE AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE, NOTAMMENT LES ORGANISATIONS DE JEUNESSE ?

Ces aspects ont notamment été traité par le Conseil économique et social dans le cadre de l'avis : « *Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* », rapporté par M. Hubert Brin en mars 2001.

Le dialogue social et la société civile peuvent jouer en la matière un rôle majeur, le monde du travail (devant) être mis au cœur du projet de formation-insertion.

La mise en œuvre d'un véritable projet de formation-insertion professionnelle pour tous les adultes de 18 à 25 ans implique de placer l'entreprise, dans son acception la plus large, au cœur de ce dispositif. Pour autant, la formation-insertion des jeunes fait appel à l'implication de nombreux autres partenaires. Le jeune ne doit pas, en effet, se trouver en situation d'isolement pour mener à bien un projet.

L'entreprise doit constituer le partenaire naturel d'un projet de formation-insertion avec l'ensemble de ses composantes. Il s'agit, bien entendu, des chefs d'entreprise et de l'encadrement, mais aussi des salariés et de leurs organisations représentatives, qui ont une responsabilité importante dans la transmission des « *savoir-être* » professionnels. De même, toute les formes d'entreprise et d'emploi devront pouvoir y être associées ; petites, moyennes et grandes

⁴⁸ Avis « *La place du travail* », p. 21.

⁴⁹ Avis « *Avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale* », p. 37.

⁵⁰ Avis « *Favoriser la réussite scolaire* », p. 27

entreprises, secteur de l'artisanat, professions libérales, monde agricole, coopératives, associations, service public, nouvelles formes d'entreprises liées à l'apparition des nouvelles technologies.

Le monde de l'entreprise devra être associé, dès le collège, à l'information des élèves. Il doit aussi être pleinement associé à la phase de formation professionnelle et/ou universitaire, dans le cadre de l'éducation tout au long de la vie. L'État doit, de ce point de vue, ouvrir un dialogue avec toutes les parties concernées pour déterminer les conditions concrètes de cette participation.

Le jeune, le monde de l'enseignement et celui de l'entreprise doivent obtenir le concours de l'ensemble de la collectivité dans leur démarche.

La famille a, de ce point de vue et même lorsqu'elle s'est trouvée éloignée de la sphère de l'emploi par le chômage, voire par l'exclusion, un rôle décisif à jouer. Elle est le lieu de l'encouragement des efforts du jeune. Elle doit donc être partie intégrante au processus de formation-insertion et être associée, directement et par l'intermédiaire des organisations familiales et des associations de parents d'élèves, au processus de réflexion.

L'école, au niveau du primaire et du collège, a une fonction essentielle de formation mais aussi d'information. Elle assure ensuite, aux niveaux des lycées, des établissements de formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, la formation et l'orientation des jeunes. Les mesures préconisées par le présent avis, qu'il s'agisse de l'éducation tout au long de la vie, de l'adaptation des formations ou encore du partenariat avec l'entreprise, solliciteront fortement ses capacités d'adaptation. Il appartient aux pouvoirs publics d'en prendre la mesure et d'examiner, avec les enseignants et leurs représentants, les éléments nécessaires à la réussite de ce projet collectif.

Les intervenants sociaux sont le relais indispensable de la puissance publique auprès de tous les jeunes, notamment des jeunes en recherche d'emploi, en recherche d'une orientation professionnelle ou en situation d'exclusion. Par leur connaissance de la trajectoire individuelle de la personne, par le diagnostic qu'ils contribuent à établir, avec l'intéressé, de ses difficultés, de ses faiblesses, mais aussi de ses atouts, par le réseau d'intervenants qu'ils savent mobiliser, ils constituent un point d'entrée essentiel dans le dispositif.

Les associations ont un rôle important à jouer dans l'accompagnement des jeunes au sein du dispositif de formation-insertion. Par leur participation à l'intervention sociale, elles sont pleinement sollicitées, au même titre que les autres intervenants sociaux. Elles développent depuis de nombreuses années des initiatives novatrices en termes d'assistance à l'effort de formation-insertion et d'accompagnement individualisé du parcours d'apprentissage. Enfin, elles participent à l'insertion de la personne dans l'ensemble des dimensions de la vie en société, en particulier dans les domaines social, culturel, des loisirs et, plus largement, de l'intervention citoyenne⁵¹.

⁵¹ Avis « Familles et insertion économique et social des adultes de 18 à 25 ans », pp. 31 à 33.

E - QUELLES SOLIDARITÉS PEUVENT ÊTRE DÉVELOPPÉES ENTRE LES JEUNES ET LES PERSONNES ÂGÉES ?

Cet aspect a été traité par le Conseil économique et social dans le cadre de l'avis « *Favoriser la réussite scolaire* », rapporté par Mme Claude Azéma en octobre 2002.

Notre assemblée a souligné que, même si elle reste à parfaire, la formation professionnelle en entreprise, qui repose, sous la responsabilité de l'État, sur le dispositif de l'alternance sous statut scolaire ou sous statut de salariés a fait la preuve de son caractère pédagogiquement très fructueux (réinvestissement des savoirs en situation réelle de travail, acquisition de nouveaux savoirs, co-évaluation par l'enseignant et le tuteur...).

La reconnaissance et la valorisation des fonctions de tuteur au sein de l'entreprise, la mise à profit des compétences des salariés, y compris de ceux en fin de carrière, la formation au tutorat constituent, de ce point de vue, des impératifs qu'il conviendra de soutenir par une politique publique volontariste⁵².

IV - UNE APPROCHE GLOBALE DU « CYCLE DE VIE » ACTIVE

A - COMMENT MODERNISER L'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR TENIR COMPTE DES BESOINS SPÉCIFIQUES À CHAQUE GROUPE D'ÂGE ? COMMENT PERMETTRE AUX PLUS ÂGÉS DE TRAVAILLER D'AVANTAGE ?

Cette question des besoins relatifs à chaque groupe d'âge en matière d'organisation du travail a été en particulier traitée dans le cadre de l'étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau en juillet 2004.

Pour les jeunes, la France est l'un des pays d'Europe où l'entrée sur le marché du travail est à la fois la plus tardive et la plus difficile. Le renouvellement de la population active pourrait certainement modifier cette situation et améliorer les conditions de l'emploi des jeunes, mais nous savons bien que les logiques à l'œuvre depuis trente ans risquent de venir contrarier un tel renouvellement : des entreprises à la recherche d'un jeune et des jeunes à la recherche d'un emploi pourraient continuer à ne pas se rencontrer, même dans l'hypothèse prévisible de tensions importantes sur le marché du travail...

Car la méconnaissance réciproque est tenace. Les jeunes continuent d'avoir une perception floue et erronée du monde du travail et les entreprises une vision des jeunes et de leurs aspirations tout aussi floue. Seul un changement des pratiques d'orientation permettra d'inverser cette situation, l'orientation étant entendue ici comme un processus continu, permettant de rapprocher progressivement deux logiques éloignées, celle des jeunes et celle des entreprises et de construire des grilles de lecture communes. En effet, le parcours professionnel ne se construit bien, en amont de l'entrée dans l'emploi, que par un élargissement du champ des possibles des projets.

⁵² Avis « *Favoriser la réussite scolaire* », p. 17.

Aucune information écrite ou orale, aussi argumentée soit-elle, ne pourra remplacer, dans la perspective de construction de projets professionnels, le contact direct entre les jeunes et les entreprises : c'est par la découverte du monde du travail qu'ils pourront créer, confirmer ou infirmer ce que pourrait être leur avenir. C'est aussi, pour l'entreprise et ses salariés, le moyen de mieux connaître les potentialités et les aspirations des jeunes, et par là même de dépasser un certain nombre d'a priori.

Au-delà de cette période de choix, l'entrée dans l'emploi est souvent longue et difficile. La notion de « sas », souvent évoquée pour caractériser cette période, elle aussi héritée de la persistance du chômage de masse, est significative : franchir un sas, c'est trouver devant soi des portes fermées que l'on a parfois le plus grand mal à ouvrir... Dans cette période éprouvante, le passage par des emplois peu payés, peu valorisés, sans exigences de formation peut parfois constituer un tremplin pour certains jeunes, notamment les plus diplômés. Pour la majorité, c'est toujours une « galère », au pire trop souvent le début de l'exclusion. Il manque visiblement des éléments de continuité entre les formations initiales, scolaire ou universitaire, et l'accès à une vie professionnelle. Quelques filières privilégiées peuvent assurer ce continuum, mais la plupart des jeunes sont alors en présence d'un véritable saut dans l'inconnu.

Le développement de l'alternance entre l'emploi et la formation peut répondre à la fois à la nécessité pour les jeunes d'engager leur parcours professionnel et pour les entreprises à celle de répondre aux besoins de recrutement. Cette alternance devrait pouvoir s'adapter, dans son fonctionnement et ses finalités, à la diversité des situations. La réponse ne peut évidemment pas être la même pour un jeune sorti du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue et, pour un autre, diplômé mais sans expérience, ou un troisième en grande difficulté de socialisation. Complément de formation, vérification par le jeune de la pertinence de son choix professionnel, socialisation... il est important que l'alternance soit développée en ce sens et puisse ainsi répondre aux inquiétudes des jeunes face à la complexité croissante du monde du travail.

L'image du jeune « inemployable », ou « en difficulté », a pu justifier des politiques malthusiennes d'entrée dans l'emploi et les stages en alternance se sont parfois cantonnés, précisément, à la fonction de parking » dont on les qualifiait, permettant de réguler, c'est à dire de freiner le flux de l'arrivée des jeunes. L'élévation importante du niveau de formation des nouvelles générations aura certainement des conséquences positives sur leur taux d'emploi, mais l'insertion professionnelle réussie des jeunes diplômés comme de ceux qui ont un faible niveau de qualification passera dans tous les cas par un rapprochement des logiques de la formation et de l'activité professionnelle et une approche renouvelée de l'exercice des droits à une formation tout au long de la vie⁵³.

⁵³ Étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », pp. 88 à 92 et p. 101.

Les quadragénaires, avec l'élévation en âge de la population salariée, vont constituer ces prochaines années le cœur » de la population active. Il est donc important, tant pour eux que pour les entreprises, que soit réussie leur deuxième partie de carrière.

Un certain nombre d'entreprises ont déjà signé des accords, dans le cadre de leur politique de gestion des âges, permettant aux salariés de faire le point sur leurs compétences, de réorienter leur parcours, d'envisager des mobilités professionnelles. Les outils permettant ces choix sont nombreux mais encore peu utilisés, et, lorsqu'ils le sont, c'est essentiellement dans les grands groupes, où les possibilités de choix de carrière sont les plus ouverts. Il ne serait pourtant pas impossible, et certains bassins d'emploi réfléchissent à cette possibilité, de développer ce type de pratiques par une démarche concertée entre petites et moyennes entreprises au niveau territorial.

La plupart des mesures favorisant les départs anticipés pour les salariés en fin de carrière, tant législatives que contractuelles, sont maintenant supprimées ou en cours d'extinction. Cependant, malgré l'accord Unedic de décembre 2002 limitant les possibilités d'utiliser les licenciements comme des préretraites déguisées, le nombre de licenciements de salariés en fin de carrière reste élevé et le fait de mettre fin aux mesures de départ anticipé ne suffira pas. C'est pourquoi, **le Conseil économique et social estime qu'il faut mettre en place parallèlement des politiques incitatives de maintien dans l'emploi, politiques permettant par ailleurs à ceux qui ne connaîtront pas une cessation anticipée de terminer leur vie professionnelle dans les meilleures conditions possibles**. L'aménagement des fins de carrière sera d'autant plus important que cette génération va croître considérablement en France et que les entreprises devront s'appuyer sur des salariés dont la moyenne d'âge sera de plus en plus élevée.

Tout en insistant sur la nécessité d'anticiper bien en amont les effets du vieillissement au travail, thème que nous développerons plus loin, nous considérons qu'il est essentiel de mettre en place les conditions de fins de carrières réussies, tant pour les entreprises que pour les individus.

L'amélioration des conditions de travail comme les changements dans l'organisation permettent, là où ils sont mis en place, d'atténuer les effets du vieillissement et de maintenir la productivité des salariés âgés. Quant à l'obsolescence, réelle ou supposée, de leurs qualifications, elle n'est souvent que le résultat d'une absence de formation. Sans mettre en place des « formations spécifiques pour les vieux », des méthodes adaptées, s'appuyant sur le travail et l'expérience, peuvent réconcilier ceux-ci avec des apprentissages qu'ils ont oubliés depuis longtemps.

L'essentiel est bien de maintenir et de développer une identité professionnelle. Celle-ci peut aussi se manifester au travers des relations intergénérationnelles. L'échec de nombreuses tentatives de tutorat tient au fait qu'un jeune ne peut entendre un salarié stigmatisé par son âge, qui de plus hésite parfois à faire partager son expérience parce que celle-ci est précisément le seul facteur d'identité qui lui reste...

Mais il est aussi d'autres façons de transmettre son savoir-faire professionnel. Ainsi, une autre piste, encore rarement mise en oeuvre, consiste à optimiser l'expérience des salariés en fin de carrière, notamment les cadres, en leur proposant des actions de conseil auprès d'autres entreprises.

Plus largement, l'aménagement et la réduction du temps de travail en fin de carrière, ainsi que l'assouplissement des conditions de départ à la retraite est certainement un élément important de maintien dans l'emploi : c'est ainsi que les fortes augmentations de taux d'emploi des salariés âgés dans un certain nombre de pays européens (Finlande, Suède, Pays-bas...) sont imputables à des augmentations des emplois à temps partiel choisi. Plus qu'un événement que l'on essaie d'avancer le plus possible, la retraite devrait devenir un processus choisi et progressif », par lequel les salariés peuvent, dans le cadre d'un ensemble de garanties collectives, réduire progressivement leur temps de travail.

L'ensemble des moyens, existants ou possibles, permettant aux salariés de rester dans l'emploi jusqu'à l'âge de la retraite, et ce dans de bonnes conditions, est donc essentiel. L'impératif de la nécessité, lié au vieillissement de la population active, ne suffira pas à assurer leur mise en œuvre. Seul un changement de culture, tant de la part des salariés que de la part des employeurs, permettra leur développement, et cela nécessitera, à tous les niveaux, l'impulsion de politiques volontaristes et incitatives⁵⁴.

B - COMMENT FACILITER L'INTÉGRATION DES JEUNES COUPLES DANS LA VIE ACTIVE ET LEUR APPORTER UN ÉQUILIBRE ENTRE FLEXIBILITÉ ET SÉCURITÉ POUR ÉLEVER DES JEUNES ENFANTS, POUR SE FORMER ET POUR ADAPTER LEURS COMPÉTENCES AUX EXIGENCES DU MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Cet aspect a notamment été traité dans le cadre de l'avis « *Âges et emploi à l'horizon 2010* », rapporté par M. Bernard Quintreau en octobre 2001, et par l'étude déjà citée « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », de juillet 2004.

Développer des formes diversifiées d'aménagement des cycles de vie serait (...) un moyen de tenir compte des besoins spécifiques de chaque groupe d'âge.

Un aménagement du temps de travail sur l'ensemble de la carrière va bien au-delà de l'aménagement et de la réduction hebdomadaire. Il peut faire alterner des périodes aux durées de temps de travail différentes mais il doit surtout prendre en compte la possibilité pour les salariés de bénéficier de moments de retraits provisoires du marché du travail afin de profiter de dispositifs leur permettant d'accompagner leurs choix.

Parmi les éléments qui permettent cet aménagement, on peut mentionner :

Le temps partiel choisi : aujourd'hui, le temps partiel est encore très majoritairement féminin et insuffisamment choisi. Pourtant, le temps partiel choisi permettrait souvent de faciliter l'entrée sur le marché de l'emploi ou de concilier un travail salarié avec une autre activité. Il doit faire partie intégrante de

⁵⁴ Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », pp. 88 à 92.

cette conception du temps de travail sur le cycle de vie. La réversibilité du choix doit bien évidemment être possible à tout moment. **Dans le double souci de développer le taux d'emploi et de répondre aux aspirations des parents à consacrer du temps à leurs enfants, il serait souhaitable que ce choix ne soit pas pénalisant lors de l'accès aux droits à la retraite ;**

Les congés relevant de l'initiative des salariés : la palette est ici suffisamment riche pour répondre à l'ensemble des besoins et la nécessité ne s'impose pas d'en créer d'autres, mais leur utilisation ne concerne que peu de personnes. Le problème n'est pas celui du droit d'accès mais celui des moyens et des possibilités pour exercer effectivement ce droit. Parmi les difficultés qu'il serait nécessaire de prendre en compte, nous pouvons citer, en fonction des dispositifs :

- la faiblesse ou l'absence de rémunération ;
- les problèmes de remplacement dans l'entreprise ;
- l'absence d'assurance de retour dans l'entreprise ;
- la suspension des prestations sociales ;
- l'absence de préparation à un retour à l'emploi.

Par ailleurs, la recomposition de l'articulation des temps sociaux et familiaux amènera à revoir l'agencement de l'accès aux services sur les territoires : il s'agit de mettre en place un véritable « droit aux services » (services à l'enfant, services de transport, adaptation des horaires des services publics...) capable de répondre localement à la diversité accrue des horaires de travail et des carrières⁵⁵.

Il faut enfin, pour apporter un équilibre entre flexibilité et sécurité, concilier souplesse et garantie dans les « nouvelles formes d'emploi ».

Décomposition du rythme ternaire du cycle de vie, discontinuité des parcours professionnels, développement des « périodes mixtes » (études et travail salarié, temps partiel et formation, passage progressif à la retraite, cumul retraite-emploi...), travail à temps partagé, annualisation du temps de travail..., ces évolutions correspondent aux besoins de l'économie mais aussi, souvent, aux aspirations des individus. Elles doivent entrer dans la réflexion à mener sur une amélioration des conditions de l'emploi pour les prochaines années.

L'exemple des groupements d'employeurs est significatif. Initiés d'abord dans l'agriculture, puis étendus dans d'autres secteurs professionnels, notamment dans l'artisanat, ils permettent de concilier la nécessité pour les employeurs d'avoir des salariés à temps partiel et pour les salariés celle d'avoir un Contrat à durée indéterminée (CDI) à temps plein. La garantie collective accompagne ainsi la flexibilité de l'emploi, même si certains problèmes ne sont pas encore résolus.

⁵⁵ Avis et rapport « *Âges et emploi à l'horizon 2010* », pp. 17 et 19.

Les pouvoirs publics comme les acteurs sociaux auront à prendre en compte ces formes d'emploi en développement et à les inscrire dans le cadre de leurs orientations ou négociations, en sachant que les dispositions concernant notamment le droit du travail devront être adaptées à cette nouvelle donne⁵⁶.

C - COMMENT ADAPTER L'ORGANISATION DU TRAVAIL À UNE NOUVELLE RÉPARTITION ENTRE GÉNÉRATIONS, AVEC MOINS DE JEUNES ET PLUS DE TRAVAILLEURS ÂGÉS » DANS LES ENTREPRISES ?

Ce point a été principalement traité dans le cadre de l'étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* » rapporté par MM. Dominique Taddei, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau, qui a formulé à cet égard un ensemble de propositions.

Les conditions d'emploi doivent être améliorées.

Le thème de l'amélioration des conditions de l'emploi, abordé à maintes reprises par notre assemblée, prend une dimension nouvelle dans la perspective de l'important renouvellement de la population active, qui s'amorcera à la fin de cette décennie et de l'augmentation souhaitable du taux d'emploi pour les différentes catégories d'âges. Un potentiel important de la population active est actuellement inoccupé (demandeurs d'emploi, femmes, personnes en situation de handicap, salariés âgés...), ou occupé dans des conditions éloignées de la définition que nous avons donnée de l'emploi de qualité. Leur intégration dans l'emploi, rendue moins difficile par la nouvelle donne démographique et, souhaitons-le, par une politique volontariste de créations d'emplois, ne sera possible que si les conditions d'exercice de cet emploi sont améliorées. Il en va également de la lutte contre la pauvreté et l'exclusion.

La reconnaissance dans et par le travail sera l'élément déterminant de l'entrée, du retour ou du maintien dans l'emploi. L'amélioration des conditions ou de l'organisation du travail, mise en œuvre notamment dans les entreprises et secteurs professionnels anticipant les effets du vieillissement de leurs salariés, participe en premier lieu de cette orientation. Au-delà de ces aménagements nécessaires, des questions liées aux salaires et aux déroulements de carrières, qui relèvent directement des politiques d'entreprises, les changements liés aux nouvelles » formes de l'emploi - temps partiel, mobilité professionnelle, reconversions...- nécessiteront le renforcement de garanties négociées dépassant ce cadre.

Il faut également améliorer les parcours professionnels.

Les parcours professionnels linéaires sont de moins en moins une réalité et ne sont d'ailleurs pas toujours souhaités, notamment par les salariés les plus jeunes. Plus que de trajectoires professionnelles, terme utilisé couramment, il s'agit d'itinéraires, ponctués de temps courts qui peuvent être ceux d'un travail déterminé, d'une mission, d'une formation... L'ensemble de ces temps courts constitue pourtant autant d'étapes d'une vie professionnelle qui risque d'être de plus en plus longue. Il s'agit souvent de situations temporaires, marquées par des

⁵⁶ Étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », p. 101.

opportunités et souvent gérés dans l'urgence. Cette réalité n'est que très peu prise en compte dans le cadre de garanties collectives et les dispositifs d'accompagnement - ciblés sur des publics ou des mesures - ne sont pas forcément adaptés à la diversité des situations et des demandes. Dans ces conditions, alors que la responsabilité du salarié dans la conduite de son propre parcours est de plus en plus importante, les risques d'accroissement des inégalités et d'exclusion sont réels.

Les moyens d'une politique permettant de mieux articuler les différents temps d'une vie professionnelle, et plus largement les différents temps sociaux, existent : bénéficier d'un bilan de compétences, d'une validation de ses acquis, d'un congé individuel de formation, prendre un congé sabbatique, un congé parental, un congé pour création d'entreprise..., tout cela est possible, mais peu ou mal utilisé. Le problème n'est pas principalement celui du droit d'accès à ces dispositifs, mais des moyens financiers, des possibilités et garanties qui y sont attachés.

La notion de plein emploi de qualité suppose notamment une meilleure fluidité du marché du travail. Cela rend nécessaire d'une part, une redéfinition de ces phases de transition, dans la perspective de parcours professionnels réussis ; d'autre part, le développement du conseil, de l'accompagnement, mais aussi des services permettant à chacun, localement, de choisir une formation, un changement professionnel ou de statut.

La formation tout au long de la vie doit devenir effective.

La formation en France, est, deux ans après l'accord national interprofessionnel du 20 septembre 2003, encore loin des espoirs qu'avait suscité l'accord de 1970 et la loi de 1971, malgré la multiplicité des mesures et des dispositifs, et malgré l'importance des financements qui lui sont consacrés. Insuffisance globale, accès limité, inégalités caractérisent encore trop cette question considérée pourtant comme une priorité. La place de la France en Europe est insatisfaisante, notamment pour les adultes non qualifiés.

Ajoutons que le taux d'étudiants de plus de 30 ans inscrits à l'Université en formation continue est de 8 %, alors que le taux moyen européen est de 17 % et qu'un pays comme la Suède atteint 30 %...

De fait, tout se passe comme si la formation continue ne jouait qu'un rôle d'adaptation ou de complément par rapport à une formation initiale, formation initiale dont nous avons vu précédemment les insuffisances réelles et supposées par rapport à une entrée directe dans l'emploi.

La construction des itinéraires professionnels régulièrement réécrits, l'accélération des temps d'obsolescence des compétences, l'élévation nécessaire du niveau des qualifications et leur redéfinition régulière, tout cela milite pour que la France s'inscrive enfin concrètement dans la priorité européenne d'une formation tout au long de la vie. Ajoutons que tout ce nous avons développé sur le renouvellement de la population active ne pourra se réaliser que par un effort de formation important envers ceux qui devront précisément assurer ce renouvellement, notamment les plus éloignés de l'emploi.

Cela nécessite en amont, dans les entreprises, à la fois une meilleure connaissance des compétences des salariés, et des démarches d'anticipation sur les compétences à développer par rapport à l'évolution des métiers.

Quant aux actions de formation elles-mêmes, elles devront s'adapter à l'élargissement des diversités, tant des publics que des aspirations. Il n'y a pas de salariés non concernés par une formation, et cela quel que soit leur âge. Dans les entreprises où existe une politique de formation effectivement continue, il n'y a pas de fléchissement du taux de participation en lien avec l'âge, contrairement à la situation presque générale où ce taux s'effondre après 50 ans.

L'accord du 20 septembre 2003, repris par le législateur, a pris toute la mesure de ces enjeux et sa mise en œuvre, non exempte de difficultés devrait permettre de réaliser ces objectifs : importance affirmée des actions de positionnement professionnel, droit individuel à la formation pouvant accompagner la mobilité, accent mis sur les jeunes et les salariés en deuxième partie de carrière, toutes ces dispositions et bien d'autres sont en phase avec les évolutions des conditions de l'emploi⁵⁷.

D - COMMENT DIFFÉRENTS ACTEURS DE L'UNION PEUVENT-ILS CONTRIBUER À Y RÉPONDRE, EN PARTICULIER LE DIALOGUE SOCIAL ET LA SOCIÉTÉ CIVILE ?

Un point de l'avis « *Âges et emploi à l'horizon 2010* », rapporté par M. Bernard Quintreau en octobre 2004, a partiellement abordé cette question.

Une meilleure gestion, par les individus eux-mêmes, de la flexibilité de leur parcours ne peut être envisagée **qu'en assurant la sécurité de ce parcours par la mise en place de garanties** ne portant plus seulement sur un emploi déterminé mais sur la durée. Nous retrouvons ici le concept « d'état professionnel des personnes » (Alain Supiot, Jean-Michel Charpin) ou de « statut du travailleur » (Jean Boissonnat) qui englobe toute la vie active, incluant les périodes de travail salarié, de formation, d'engagements familiaux ou civiques, etc., dans une recherche de continuité.

Les « droits de tirage sociaux » qui accompagnent cette proposition peuvent s'appuyer sur les droits aux congés déjà existants et évoqués ci-dessus, à la condition que leur accès ne se limite pas aux salariés qui acceptent le risque d'une baisse de revenus, d'une perte d'emploi ou d'une limitation de leur couverture sociale...

En effet, les rapports travail-hors travail se transforment. Une nouvelle porosité des frontières entre temps de travail et de trajet et autres temps sociaux s'établit, tandis que les aspirations au temps libre contribuent à structurer différemment le temps de travail, que ce soit en termes d'organisation (temps partiel choisi, horaires variables, semaines de quatre jours...) ou de contenu (choix du métier, objectif de promotion, localisation...).

⁵⁷ Étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », pp. 98 à 101.

En tout état de cause, les modalités de ce processus doivent au moins répondre à deux exigences :

- **celle de la négociation**, qui doit intégrer aussi bien le hors travail que les modalités d'aménagement du temps de travail et permettre d'assurer des garanties collectives aux droits individuels. Les systèmes de compte épargne-temps peuvent être une des voies pour atteindre cet objectif ;
- **celle de l'implication de l'ensemble des acteurs intéressés** (gouvernement, partenaires sociaux, collectivités territoriales, associations, salariés) permettant de prendre en compte la multiplicité des domaines concernés (négociation collective, droit du travail, protection sociale, fiscalité, politique de l'emploi...) ⁵⁸.

V - UNE PLACE NOUVELLE POUR LES SENIORS

A - DOIT-ON ENCORE FIXER UN ÂGE LÉGAL DE DÉPART À LA RETRAITE, OU PERMETTRE UNE RETRAITE FLEXIBLE ET PROGRESSIVE ?

L'avis « *L'avenir des systèmes de retraite* », rapporté en janvier 2000 par M. René Teulade au nom de la section des Affaires sociales, antérieur à la réforme des retraites et aux évolutions négociées pour les retraites complémentaires, traitait notamment de cette question.

Il soulignait la nécessité d'enrayer l'exclusion de plus en plus précoce des salariés du marché du travail.

Il ne faut pas faire de la retraite une coupure brutale dans la vie du salarié et une perte d'expérience préjudiciable à tous.

Les comportements de l'ensemble des acteurs, État, entreprises, syndicats et salariés eux-mêmes, pour favoriser le retrait total des actifs les plus âgés du marché du travail, pouvaient se justifier en un temps où la population active connaissait un fort accroissement, où le chômage était important et où les classes d'âge concernées par ce retrait étaient peu nombreuses.

Mais, depuis 1996, les premières générations nombreuses du « baby boom » ont commencé à figurer au nombre des personnes de plus cinquante ans ; de ce fait, entre 2000 et 2006, le nombre de travailleurs âgés de plus cinquante ans, dont l'état de santé est en général moins affecté par le poids des années, va augmenter de près d'un million ; et ces générations nombreuses, lorsqu'elles quitteront le marché du travail, seront remplacées par des générations plus clairsemées. En 2006, la part des plus de cinquante-cinq ans dans la population active potentielle devrait ainsi atteindre 28 %.

Dès lors, il est indispensable de parvenir (rapidement) à enrayer, puis à inverser la pratique actuelle des cessations anticipées et définitives d'activité. (...)

⁵⁸ Avis « *Âges et emploi à l'horizon 2010* », p. 19.

Ce renversement est également souhaitable sur un plan social, même si le bénéfice de la préretraite est souvent souhaité par les salariés, et notamment par ceux d'entre eux qui ont effectué les travaux les plus pénibles et/ou qui sont entrés très tôt dans la vie active. La cessation brutale et anticipée d'activité constitue un gaspillage d'expérience et de savoir ; elle se traduit souvent par des problèmes de santé liés à la rupture des rythmes de vie acquis et à un sentiment d'inutilité sociale ; elle rejaillit, parfois, au sein de certaines entreprises, sur les salariés de plus de quarante-cinq ans, dans la formation desquels on n'investit plus, du fait de la perspective peut-être « prochaine » de leur cessation d'activité.

Enfin, cette inversion de tendance aurait pour effet d'augmenter la durée réelle d'activité et de contribution et, par là même, de limiter en partie les conséquences de l'allongement de la durée d'assurance engagé depuis 1993 pour le régime général : accroître le nombre des trimestres requis pour bénéficier d'une retraite à taux plein risque, dans un contexte d'exclusion précoce du marché du travail, de se traduire, pour la grande majorité des ressortissants du secteur privé, non par un allongement de la durée d'activité, mais par des indemnités de chômage d'un plus faible montant, puis par une retraite proratisée réduite. Une telle évolution serait inacceptable pour le Conseil économique et social.

Cela suppose également de renverser l'attitude à l'égard des fins de carrières.

Enrayer puis renverser la tendance à la cessation de plus en plus anticipée de l'activité professionnelle chez les plus de cinquante ans, afin notamment de faire mieux coïncider cette interruption avec la durée allongée de cotisation, nécessite une évolution profonde des comportements des entreprises et des salariés, mais aussi une adaptation importante des dispositifs existants.

L'ensemble des acteurs doit désormais prendre conscience que cette pratique ne correspond plus, dans la perspective de la baisse de la population active potentielle qui commencera en 2006, à l'intérêt de la collectivité nationale, voire à celui des entreprises, et qu'il est préférable de substituer à ces interruptions anticipées et brutales des cessations progressives d'activité.

Pour ce faire, il conviendrait de favoriser la mise en œuvre, au sein des entreprises, d'une politique nouvelle, concertée et négociée, de gestion des âges, et notamment des deuxièmes parties de carrières. Cette politique, qui doit se fonder sur le libre choix des salariés, doit commencer très en amont, dès que ceux-ci atteignent quarante ou quarante-cinq ans, afin de permettre à ceux qui le souhaiteront d'amorcer, dans les meilleures conditions, dix ans plus tard, une préretraite choisie et progressive et/ou, le cas échéant, devenus sexagénaires, de prolonger leur activité dans le cadre de retraites progressives.

Les entreprises devront à cette fin être sensibilisées aux coûts des externalités induites par leur réorganisation et le choix de leurs investissements productifs. Des outils de diagnostics sur l'évolution prévisionnelle des âges et des emplois, qui font souvent défaut, devraient également leur être fournis par la puissance publique ; ils sont indispensables à la définition d'une stratégie des grandes entreprises - et de leurs établissements - et des petites et moyennes

entreprises (PME), pour lesquelles l'exercice de réorganisation est particulièrement difficile compte tenu de leur taille. L'évolution des politiques de formation des salariés, ainsi que des réorganisations du travail prenant en compte les caractéristiques des salariés dans la deuxième partie de leur carrière, paraissent également nécessaires.

Sans que cela remette en cause le droit d'obtenir la jouissance d'une pension dès l'âge de 60 ans, il est par ailleurs nécessaire d'instaurer un dispositif souple de **retraite progressive pour les personnes de plus de 60 ans**. En effet, aujourd'hui, un actif qui prend une retraite progressive ne peut le faire qu'à 60 ans, et s'il a déjà atteint le taux plein ; cette seconde contrainte du taux plein est justifiée par le fait que le régime de base n'autorise pas de reliquidation des droits. Ainsi, les années supplémentaires de travail à temps partiel et de cotisations ne lui bénéficieront pas à son départ en retraite.

Il faut donc faire sauter le verrou du taux plein, et permettre la reliquidation des droits à l'issue de la période à temps partiel, comme cela est déjà le cas dans les régimes complémentaires. Cela suppose également la mise en place d'un mécanisme de calcul des droits à la retraite actuariellement neutre, avec des abattements et des majorations : à titre d'exemple, puisque la durée d'assurance requise a été portée, en 2003, à 40 ans pour le régime général, il serait possible à un actif, une fois ce verrou du taux plein supprimé et la neutralité actuarielle des droits mise en œuvre, de prendre sa retraite progressive à mi-temps avec seulement 39 annuités d'assurance, et de prolonger son activité à mi-temps jusqu'au terme du processus qui lui permettrait de bénéficier d'une retraite au taux plein.

La combinaison de ces deux mesures permettrait que les dernières années de vie professionnelle constituent, pour ceux qui le souhaitent, une véritable transition, évitant ainsi le choc que la retraite représente trop souvent, au moins dans les premiers mois.

La retraite pourrait être, par ailleurs, à l'image de ce qui a déjà été mis en œuvre par la Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS), préparée par un entretien avec un professionnel des caisses gestionnaires, qui accompagnerait le retraité dans sa réflexion, un ou deux ans avant la retraite. La proposition systématique d'un entretien avec un gestionnaire de la caisse de retraite dont ils relèvent, par exemple lorsque les intéressés atteindraient l'âge de 55 ans, pour les éclairer sur le montant probable de leur retraite future, pourrait également les aider dans leur projet et leurs choix⁵⁹.

⁵⁹ Avis « *L'avenir des systèmes de retraite* », pp. 25 à 28.

B - 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 ?

Un point de l'avis « *L'avenir des systèmes de retraite* », rapporté par M. René Teulade en 2000, abordait cet aspect particulier.

Le Conseil économique et social estime que, si, sur le principe, la limitation du cumul emploi-retraite doit être maintenue, des éléments de souplesse pourraient utilement être pris en compte.

En premier lieu, il convient d'être conscient du fait que, sur la période 2000-2013, pourrait commencer à se dessiner une pénurie de certaines catégories d'actifs, notamment des cadres. En second lieu, des retraités qui perçoivent un revenu réduit, et/ou qui peuvent avoir à affronter des dépenses importantes, par exemple liées à un enfant ou un parent à charge, peuvent avoir intérêt à ce cumul. En dernier lieu, il paraît préférable d'autoriser une extension limitée du cumul plutôt que de laisser se développer un « travail au noir » auquel des retraités pourraient être tentés d'avoir recours ; en encadrant juridiquement leur emploi, les retraités bénéficieraient ainsi d'une meilleure protection en termes de droit du travail.

A l'heure actuelle, ce cumul apparaît assez peu développé et concerne surtout les cadres.

Dès lors que des dispositifs de reliquidation et de neutralité actuarielle seraient adoptés, le cumul emploi-retraite ne serait pas pénalisant pour les régimes de retraite, et pourrait être bénéfique à plusieurs titres pour les intéressés.

Le Conseil économique et social estime indispensable que soit menée, avec les partenaires sociaux, une réflexion approfondie sur les limites à poser à ce cumul, afin que soit empêchée toute dérive dans l'utilisation de cet élément de souplesse. Il importe, par ailleurs, de veiller à ce que le cumul emploi-retraite ne puisse pas être utilisé pour baisser le niveau des retraites⁶⁰.

C - COMMENT DÉVELOPPER LES « ACTIVITÉS EMPLOYANT DES SENIORS » DANS LE SECTEUR ASSOCIATIF ET L'ÉCONOMIE SOCIALE ?

Cet aspect n'a pas été traité de manière récente par le Conseil économique et social français.

D - COMMENT ACCOMPAGNER LA MOBILITÉ DES RETRAITÉS ENTRE ÉTATS MEMBRES, NOTAMMENT EN MATIÈRE DE PROTECTION SOCIALE ET DE SOINS DE SANTÉ ?

Cet aspect n'a pas été traité de manière récente par le Conseil économique et social français.

⁶⁰ Avis « *L'avenir des systèmes de retraite* », p. 28.

E - COMMENT INVESTIR DANS LA SANTÉ ET LA PRÉVENTION POUR QUE LES EUROPÉENS CONTINUENT À BÉNÉFICIER DE GAINS D'ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ ?

Le Conseil économique et social a consacré deux avis récents à la question de la prévention en matière de santé, dont on se bornera à présenter les principales préconisations.

Dans son avis « *La prévention en matière de santé* », rapporté par M. Guy Robert en novembre 2003, notre assemblée soulignait la nécessité de construire une prévention à la fois sanitaire et sociale, visant tous les âges et milieux de vie, en assurant la collaboration entre les acteurs du sanitaire et du social, en approfondissant la connaissance sur les déterminants sociaux de santé, en prenant pleinement en compte à cet égard la santé mentale et en rapprochant les sciences médicales et humaines.

Pour mieux intégrer soins et prévention, le Conseil recommandait la détermination d'objectifs nationaux de santé intégrant soins curatifs et prévention, en s'appuyant sur la mobilisation des professionnels de santé. Le développement des consultations de prévention s'inscrit dans cette stratégie.

L'évaluation doit être renforcée dans sa double dimension d'expertise (surveillance épidémiologique, système d'alerte sanitaire) et d'appréciation des effets des actions menées.

Pour aider chacun à être acteur de sa santé, un ensemble d'actions doit être conduit.

Une information exacte, claire, hiérarchisée et ciblée doit être diffusée, notamment par la diffusion de programmes audiovisuels, l'amélioration de l'étiquetage des produits de grande distribution ou le développement du « marketing social ».

Il convient par ailleurs de promouvoir une éducation qui valorise l'apprentissage à la santé, et, à cette fin, de renforcer l'aide à la parentalité, en portant une attention particulière aux conditions de vie des familles. Une véritable éducation à la santé doit aussi être mise en place à l'école, avec les autres acteurs du champ éducatif. Les méthodes éducatives doivent être adaptées au concept de promotion de la santé, en développant dès la petite enfance l'estime de soi et les capacités relationnelles, et en situant le message éducatif dans un contexte plus global de santé. Le cadre de vie scolaire doit également favoriser l'adoption de comportements sains par les conditions de travail, d'hygiène ou d'alimentation offertes aux élèves.

Il convient de mettre en place de véritables suivis de l'état de santé :

Pour les jeunes, une coordination forte doit être instaurée entre le PMI et la médecine scolaire. Le bilan réalisé lors de la sixième année de l'enfant devrait être avancé. Il faut organiser un dépistage plus précoce des souffrances psychiques et de troubles de santé mentale et réaliser, lors de la journée d'appel de préparation pour la défense, un bilan de santé des jeunes adultes, incluant une vérification et une mise à jour des vaccinations.

Des consultations de prévention, fondées sur un protocole précis, doivent être mises en place, et des protocoles spécifiques de consultation et de soins préventifs être établis pour certaines spécialités. Il faut constituer un dossier médical unique par patient, source d'études épidémiologiques pouvant permettre d'agir sur les interactions médicamenteuses et sur les redondances en matière d'examen. Les conditions de mise en œuvre d'un suivi post-professionnel devraient également être étudiées.

Il serait souhaitable de responsabiliser, par la voie de la négociation, les médias et les industries pouvant induire des risques.

Enfin, il conviendrait de promouvoir une véritable santé au travail, en approfondissant l'évaluation des risques professionnels et en inscrivant l'activité des médecins du travail dans une démarche de santé publique, en instaurant une médecine du travail pour les travailleurs non salariés, ainsi qu'en mettant en place un système permettant d'évoluer d'un droit de la réparation vers un droit de la prévention⁶¹.

Dans son avis « *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés* », rapporté par Mme Elyane Bressol, le Conseil économique et social complétait cette approche par des formulations plus précises visant à promouvoir la santé au travail.

Il soulignait, à cet égard, la nécessité d'inscrire la santé au travail comme une des priorités de la santé publique : la santé au travail est en effet une des composantes de la santé publique. A ce titre, des passerelles demandent à être mieux formalisées entre les acteurs, en préalable à la mise en synergie de l'ensemble des préventeurs. Le Conseil supérieur de la prévention des risques professionnels apparaît comme le partenaire central de la coordination et de la capitalisation des recherches sur la santé des travailleurs.

Pour promouvoir la santé mentale au travail, la problématique de la santé mentale doit faire partie intégrante de la politique de santé au travail. A cet effet, des outils de recueil et de veille doivent être mis en place et systématiquement utilisés, de même que l'évaluation globale doit être adaptée à l'approche des nouveaux risques. Enfin, les acteurs de terrain en charge de la reconnaissance des maladies professionnelles doivent être sensibilisés à ces nouveaux risques.

Afin de construire la santé mentale au travail, il convient de reconsidérer les organisations du travail : dans le but d'adapter le travail à l'homme, il est souhaitable de construire un véritable « système de précaution » assorti d'un droit à surseoir donnant aux salariés et à leurs représentants un réel pouvoir d'intervention. D'un point de vue pratique, il convient de rendre les organisations du travail lisibles pour les salariés, de privilégier les unités à taille humaine, de rétablir des marges de manœuvre et de valoriser les lieux d'échanges collectifs. En même temps, un nouveau concept d'encadrement doit être étudié.

Pour mobiliser toutes les énergies sur le terrain, le Conseil économique et social estime indispensable de renforcer le rôle des acteurs dans l'entreprise, en

⁶¹ Avis « *La prévention en matière de santé* », Note d'Iéna n° 154 – p. 4 « Note flash ».

revitalisant les outils existants et en mobilisant simultanément une diversité d'acteurs. Les délégués syndicaux doivent être mieux informés pour investir utilement ce champ de repérage et d'action, les moyens des Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) déployés, et les membres de Comités d'entreprises sensibilisés et mobilisés.

Les différents apports médicaux et sociaux doivent être croisés, dans une approche pluridisciplinaire, en plaçant les médecins du travail au cœur de la démarche et en facilitant l'expression des salariés sur leur éventuel mal-être au travail.

Des modalités adaptées, dont la voie contractuelle constitue la voie privilégiée, doivent être prévues pour les très petites entreprises, en poursuivant la mutualisation des ressources de la santé et de la sécurité au travail. Les médecins du travail doivent plus encore constituer le pivot de la prévention de l'ensemble des risques professionnels dans l'entreprise et le secteur concerné⁶².

VI - LA SOLIDARITÉ AVEC LES PERSONNES TRÈS ÂGÉES

A - 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 ? EN PARTICULIER, FAUDRA-T-IL DISTINGUER ENTRE PENSIONS DE RETRAITE ET ALLOCATIONS D'AUTONOMIE ?

Ces deux aspects n'ont pas été traités de manière récente par le Conseil économique et social.

B - COMMENT FORMER LE PERSONNEL NÉCESSAIRE ET OFFRIR DES EMPLOIS DE QUALITÉ, DANS UN SECTEUR SOUVENT MARQUÉ PAR DES SALAIRES ET DES QUALIFICATIONS PEU ÉLEVÉS ?

Dans son avis sur « *Le recrutement, la formation et la professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social* », rapporté par M. Michel Pinaud en juillet 2004, le Conseil économique et social a formulé un ensemble de propositions dont beaucoup s'appliquent aux personnels appelés à délivrer des soins de longue durée aux personnes âgées.

Il considère qu'une meilleure connaissance du secteur sanitaire, social et médico-social ainsi que de ses besoins s'impose, dans la perspective de donner toute son efficacité au recrutement, à la formation et à la professionnalisation des personnels. Il s'agit, pour ce faire, de prévoir, de gérer et de former afin de refonder un secteur au service de la collectivité nationale dans son ensemble. **Pour prévoir et mieux connaître le secteur et la situation de l'emploi salarié**, notre pays doit être rapidement doté d'un dispositif d'inventaire des données propres à ce secteur, capable d'évaluer précisément et de manière continue tant les besoins sanitaires et sociaux que la situation de l'emploi salarié, afin que les

⁶² Avis « *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés* », Note d'Iéna n° 170, p. 4 « Note flash ».

décideurs soient en mesure de piloter en temps réel et de construire une prospective de qualité.

Un appareillage statistique dédié au secteur doit être mis en œuvre à cette fin. Prolongeant les Observatoires de l'emploi et de la qualification et les structures analogues existant déjà dans une partie du secteur sanitaire et social, une Agence nationale statistique de l'emploi et de la formation pourrait voir le jour, collectant et agréant au niveau national les données sectorielles. Ces données permettraient au Conseil d'analyse de l'emploi et de la formation, simultanément constitué, de s'engager dans une gestion anticipée des besoins et des qualifications du secteur.

Pour pérenniser et améliorer l'emploi des salariés en poste, à court terme, il convient de conduire une politique active de promotion des personnels en situation d'emploi, par un accès des faisant-fonction à la titularisation assortie d'une élévation de leur niveau de qualification. Les Engagements de développement de la formation (EDDF) constituent également une voie à favoriser, en lien avec les ministères compétents. Enfin, l'augmentation des *numerus clausus* et quotas pour la formation initiale mais également l'accès à des bourses de promotion sociale et plus généralement le soutien matériel et budgétaire des étudiants semblent indispensables à la réalisation d'une gestion prévisionnelle des emplois.

Le système de formation initiale et continue doit être par ailleurs modernisé. Il importe, pour ce faire, de viser la qualification de l'ensemble des salariés qui exercent dans le secteur, en augmentant le nombre de places dans les instituts de formation, tout en réexaminant les cursus de formation pour les adapter et les rendre plus accessibles, notamment à la faveur de la mise en oeuvre de la validation des acquis de l'expérience et de programmes organisés de façon modulaire. La mise en place de passerelles entre les certifications et d'équivalences entre les formations participerait des évolutions souhaitables du secteur, tout comme les formes de décroisement entre les activités sanitaires et sociales, les nouveaux modes d'apprentissage et l'usage des nouvelles technologies.

Rechercher la confiance des personnels constitue à cet égard une dimension essentielle, aujourd'hui et plus encore dans l'avenir, la question de la pénibilité du travail dans ce secteur se posant avec acuité. Si la déontologie est capitale dans ce champ d'activité et ne doit pas être négligée au stade de la formation des personnels, ces derniers doivent également pouvoir compter sur l'institution qui les emploie pour les protéger des violences inhérentes à ces métiers et les soutenir juridiquement et psychologiquement en cas de besoin. De même, l'épuisement professionnel des personnels doit être pris en compte et prévenu, par la concertation, le soutien et la mise en place d'organisations du travail et de parcours professionnels évitant une exposition continue.

Pour redonner son attractivité au travail dans le secteur sanitaire et social, et en particulier pour ce qui concerne les soins aux personnes âgées, des campagnes de communication devraient être conduites, mettant en lumière la richesse et la diversité des métiers du secteur, et valorisant le rôle essentiel qu'il joue au service de la collectivité nationale. La fidélisation des personnels doit

également être recherchée, un fort turnover étant incompatible avec la pérennisation d'interventions sanitaires et sociales de qualité. A cet égard, les partenaires sociaux, soutenus par la diversité des financeurs du secteur, devraient engager et mener à terme des négociations conventionnelles permettant d'offrir des déroulements de carrière motivants et d'assurer la reconnaissance des personnels en termes de progression de carrière et de parcours professionnel positifs⁶³.

C - COMMENT RÉPARTIR DE MANIÈRE ÉQUILIBRÉE LA PRISE EN CHARGE DU GRAND ÂGE » ENTRE FAMILLES, SERVICES SOCIAUX ET INSTITUTIONS ?

Cette question a été largement traitée dans le cadre de l'avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap* », rapporté par M. Maurice Bonnet en février 2004, qui soulignait que la mise en cohérence des réglementations et des dispositifs existants doit être organisée.

Pour le Conseil économique et social, il est indispensable, afin d'être en mesure de répondre à la diversité et à l'ampleur des besoins, de clarifier les textes régissant les politiques publiques en faveur des personnes de tous âges en situation de handicap, en définissant des objectifs fondamentaux et en mettant en cohérence les dispositifs assurant leur mise en œuvre (...).

Notre assemblée préconise l'utilisation d'un outil d'évaluation multidimensionnel, commun à toutes les personnes en situation de handicap par les acteurs sanitaires et sociaux et permettant la participation de la personne à sa propre évaluation (...).

Au-delà de la mesure des pathologies et des déficiences de l'individu, notre assemblée tient à souligner qu'il est **indispensable de prendre en compte le milieu de vie de chaque personne**. Elle insiste sur le rôle central et primordial de la personne dans l'analyse de sa situation, à partir de son projet de vie. La démarche d'évaluation doit inclure la participation active de celle-ci et de son entourage s'il y a lieu (...).

La démarche d'évaluation, centrée sur l'individu, doit conduire à la **construction d'un plan d'aide personnalisée**. Aussi notre assemblée recommande-t-elle l'élaboration d'un contrat d'aide personnalisée incluant les avis de la personne et de sa famille ainsi que des professionnels du secteur social et du secteur médical.

Formalisant le plan d'aide personnalisée, ce contrat doit fixer les droits et les obligations de chaque partie et prévoir la fréquence des évaluations afin de prendre en compte l'évolution de la santé de la personne ainsi que les modifications de ses conditions de vie.

⁶³ Avis « *Le recrutement, la formation et la professionnalisation des salariés de secteur sanitaire et social* », Note d'Iéna n° 183, p. 4 « Note flash ».

Ce contrat d'aide personnalisée doit prendre en compte les moyens envisagés en accord avec la personne, qu'il s'agisse d'une aide humaine, d'une aide technique, d'un aménagement de l'habitat ou encore d'une aide apportée aux aidants familiaux. L'entourage participant à la vie de la personne en situation de handicap et lui apportant son aide doit en effet pouvoir bénéficier de dispositifs lui permettant de profiter de moments de répit et de faire connaître la réalité de leur travail. Consciente de la charge supportée par ces aidants familiaux, mise clairement en évidence par l'enquête « *Handicaps-incapacités-dépendances* » réalisée par l'INSEE entre 1998 et 2001, notre assemblée propose que des moyens spécifiques soient mis à la disposition des familles dans leurs besoins propres d'être soulagées.

Notre assemblée recommande également que le contrat d'aide personnalisée comporte la liste exhaustive des aides dont peut bénéficier la personne ainsi que le plan de financement.

L'évaluation doit être organisée au plus près des personnes.

La mise en place de l'aide personnalisée doit s'effectuer au sein d'un cadre défini localement.

Ainsi, il est indispensable d'organiser un maillage précis du territoire avec les moyens déjà existants. Il convient pour ce faire d'unifier les structures présentes tout en organisant des antennes de proximité :

- les Centres locaux d'information et de coordination gérontologique (CLIC) ;
- les Sites de la vie autonome (SVA), qui s'adressent aux personnes en situation de handicap, quel que soit leur âge ;
- les Commissions techniques d'orientation et de reclassement professionnel (COTOREP) ;
- les Commissions départementales d'éducation spéciale (CDES).

Notre assemblée estime nécessaire de coordonner ces compétences tout en veillant à assurer une continuité de ces services au niveau local grâce à la création d'antennes de proximité. Elle estime, en effet, qu'il n'y a pas lieu de superposer des structures qui ont toutes vocation à connaître des situations de handicap, de façon spécifiée selon des types de population déterminés et parfois sur la base de limites d'âge (CDES, COTOREP). Elle souhaite que des antennes de proximité soient dans le même temps mises en place pour conduire l'évaluation (...).

Un droit à une compensation par une prestation « handicap-incapacité-dépendance » devrait être ouvert pour tous les âges.

*Le Conseil économique et social est favorable, face aux aléas de la vie (accidents, maladies invalidantes, restrictions d'activités dues à l'âge,...), face à des situations auxquelles chacun d'entre nous peut être un jour confronté, à la création d'une prestation destinée à compenser les incapacités dans toute leur diversité, quels que soient l'âge et le lieu de vie des personnes, sur la base d'une évaluation permettant de définir leur situation*⁶⁴.

D - COMMENT AIDER LES FAMILLES ?

Cet aspect de l'aide à apporter aux familles a également été largement traité par l'avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap* », rapporté par Monsieur Maurice Bonnet en 2004. Le Conseil économique et social est favorable à la reconnaissance d'un risque « handicap-incapacité-dépendance » entrant dans le champ de la protection sociale et permettant aux personnes handicapées et/ou âgées ainsi qu'aux personnes atteintes de pathologies chroniques et/ou invalidantes, quel que soit leur âge, de compenser leur situation de handicap pour l'accomplissement des actes de la vie. Pour notre assemblée, ce risque doit être financé dans le cadre de la solidarité nationale entendue dans son sens le plus large, à partir de principes définis dans un cadre national, et être mis en œuvre dans un cadre partenarial au plus près de la personne prise en charge.

Pour le Conseil économique et social, la création d'un risque nouveau dans le cadre de la sécurité sociale doit contribuer à **limiter la complexité des dispositifs et des financements mis en œuvre en faveur des personnes en situation de handicap**. Elle doit s'accompagner d'un état des lieux des dispositifs de sécurité sociale existants et d'une plus grande coordination de ceux-ci pour mieux répondre aux besoins des intéressés.

Elle est également la solution la plus à même de **mettre fin aux inégalités de traitement** qui caractérisent actuellement la prise en charge des personnes en situation de handicap. Elle doit permettre, d'une part, d'assurer une couverture universelle de ces besoins, en incluant les personnes qui actuellement n'en bénéficient pas parce qu'elles n'entrent pas dans les dispositifs spécifiés mis en place pour les personnes âgées ou les personnes handicapées. Elle doit permettre, d'autre part, de faire disparaître les ruptures de régime juridique, avec toutes leurs conséquences directes sur la vie des personnes, entraînées par les barrières de l'âge et le passage d'un statut de personne handicapée à un statut de personne âgée dépendante.

Il s'agit également de corriger les disparités de traitement induites par la place faite actuellement à la gestion de la prise en charge du handicap ou de la dépendance par les services des départements, parfois dans le cadre de l'aide sociale, avec dans ce cas des conséquences sur le patrimoine des personnes aidées ou de leurs enfants, notamment en matière de récupération sur succession.

⁶⁴ Avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap* », pp. 10 à 17.

Il s'agit aussi de **contribuer au changement du regard** porté sur les personnes en situation de handicap en modifiant la perception que peut induire l'idée, parfois inexacte, d'une place importante tenue par l'aide sociale, qui véhicule l'image dévalorisante de la charité ou de l'assistance, et qui fait naître de surcroît des soupçons de favoritisme dans l'attribution des aides. Pour le Conseil économique et social, la reconnaissance d'un risque social constitué par la situation de handicap quel que soit l'âge, géré dans le cadre d'un dispositif associant les branches déjà constituées de la sécurité sociale, ne paraît pas, contrairement à des craintes parfois exprimées, de nature à exposer ses bénéficiaires à des attitudes de stigmatisation (...).

Pour le Conseil économique et social, la reconnaissance au sein de notre système de protection sociale de l'existence d'un risque dont la finalité doit être de faire face à des aléas de la vie auxquels chacun, à tout moment de son existence et quels que soient l'origine et le niveau de ses revenus, est susceptible d'être exposé, rend impérative **la mise en place d'un financement universel**, faisant jouer pleinement la solidarité nationale et assis par conséquent sur toutes les sources de revenu, notamment ceux du capital et ceux des retraités (...).

Le Conseil économique et social tient à affirmer son **opposition à la création d'une nouvelle branche de la sécurité sociale**, qui lui paraît inutile et inopportune (...). En effet, dans la continuité des actions mises en œuvre par les organismes de sécurité sociale pour une meilleure gestion du risque, il est important de créer un lien entre prévention et prise en charge du risque. Des actions de prévention pourront être renforcées pour reculer la survenance du risque⁶⁵.

E - COMMENT RÉDUIRE LES INÉGALITÉS ENTRE HOMMES ET FEMMES À L'ÂGE DE LA RETRAITE ?

Notre assemblée n'a pas traité de cet aspect dans ses avis récents.

F - COMMENT UTILISER LES NOUVELLES TECHNOLOGIES POUR SOUTENIR LES PERSONNES ÂGÉES ?

L'avis « *Santé et nouvelles technologies de l'information* », présenté par Mme Jeannette Gros en avril 2002, notait l'intérêt d'encourager le développement de la télé-médecine.

Notre assemblée considère en effet souhaitable de développer toutes les potentialités de la télé-médecine. A ce titre, elle appelle de ses vœux l'encouragement des travaux de recherche et de développement, en s'appuyant sur les progrès de l'imagerie et de la robotique, de la saisie, de la transmission par haut débit et du traitement des données, ainsi que sur les travaux d'élaboration des plates-formes de communication et de services utilisant les systèmes de liaison aussi bien terrestres que satellitaires. Il conviendra sans doute, à terme, d'étudier à nouveau, sur cette base, les caractéristiques de la carte sanitaire française et les questions relatives à la démographie médicale.

⁶⁵ Avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap* », pp. 17 à 22.

Le rapport « *Haut débit, mobile : quelle desserte du territoire ?* », rapporté par M. André Marcon en 2001, soulignait également le rôle clef que joueront à court terme les nouvelles technologies dans l'évolution de l'organisation du système de santé.

Il notait que de nombreuses perspectives d'évolutions apparaissent comme la surveillance de maladies émergentes, les capteurs et le suivi à domicile, l'imagerie médicale. La télé-assistance ou le télé-contrôle (...) permet de maintenir à domicile les personnes âgées ou handicapées ou de suivre à distance des équipements médicaux placés chez les patients⁶⁶.

⁶⁶ Avis « *Haut débit, mobile : quelle desserte des territoires ?* », p. 44.

CONCLUSION

Par ce travail de synthèse et de mise en cohérence de ses travaux récents sur la démographie et la fécondité, l'immigration et l'intégration, l'amélioration de la situation des jeunes et de leur insertion professionnelle, l'emploi des actifs les plus âgés, la place nouvelle faite aux seniors et la solidarité entre les générations, notre assemblée entend poursuivre son implication dans les grands débats contemporains, pour lesquels l'apport de la société civile organisée est plus que jamais essentiel.

En s'efforçant d'éclairer le gouvernement dans la préparation de la position française sur le Livre vert : « *Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre générations* », conformément à sa vocation d'assemblée consultative placée auprès des pouvoirs publics, le Conseil économique et social s'inscrit dans la ligne de ses travaux récents sur la stratégie de Lisbonne.

Il souligne à cet égard l'importance de la mise en œuvre des principes contenus dans la Charte des droits fondamentaux pour donner un sens à l'adaptation des systèmes de protection sociale, qui doivent être considérés comme un investissement productif.

Par ailleurs, en participant ainsi, pour la première fois, à une consultation publique lancée par la Commission européenne, notre assemblée entend également marquer son engagement pour une Europe à la fois compétitive, sociale et solidaire, où chaque composante de la société de chaque âge doit avoir sa place.

Créer un nouveau dynamisme dans nos sociétés, comme nous y appelle le processus de Lisbonne, y compris dans sa dimension démographique, suppose une vision globale des interactions entre tous les volets de ce questionnaire sur le Livre vert. Cela passe également par une vision de la cohésion sociale et territoriale soutenue par des appuis communautaires conséquents. Pour ce faire, l'Union européenne doit disposer des moyens financiers nécessaires.

À travers les conclusions du groupe de haut niveau présidé par Monsieur Dutheillet de Lamothe a émergé la notion d'un nouveau pacte entre les générations.

Il devrait être centré sur les jeunes, fondé sur la confiance dans un nouvel équilibre intergénérationnel et conçu comme un élément important du développement durable.

La politique sociale de l'Union européenne doit contribuer à l'émergence de ce nouveau pacte entre les générations qui doit s'articuler avec les politiques nationales, s'appuyer sur un dialogue constructif avec les partenaires sociaux et prendre en compte les apports de la société civile.

Partenaires sociaux, pouvoirs publics, décideurs économiques, institutions sont en effet convoqués pour redéfinir et élargir le champ et les conditions du dialogue social et économique pour préparer, assurer et conforter la légitimité et l'efficacité des décisions nécessaires. Cela est d'autant plus indispensable alors que le terrain économique et social connaît un grave déficit de débat public et transparent. Trop souvent, en effet, comme l'a maintes fois souligné le Conseil économique et social, le débat est éludé ou tronqué et, quand il a lieu, les experts et les élites sont souvent les seuls qu'on entend, qu'on écoute et qui influencent réellement la décision, au risque, ce qui ne manque pas d'arriver, que les autres acteurs, notamment ceux qui font la société civile, se sentent étrangers à des décisions qui pourtant les concernent directement.

Par ses multiples travaux et sa démarche de synthèse, le Conseil économique et social français espère avoir apporté une contribution utile à ce débat.

ANNEXES

Annexe 1 : Vote par la délégation pour l'Union européenne, le 28 juin 2005

Ont voté pour : 9

Groupe des associations	M. Jean-Marc Roirant
Groupe de la CFDT	Mme Évelyne Pichenot
Groupe CFE-CGC	Mme Catherine Dumont
Groupe de la CFTC	M. Michel Coquillion
Groupe de la CGT-FO	M. Jean-Michel Reynaud
Groupe des entreprises privées	M. Daniel Tardy
Groupe des entreprises publiques	Mme Anne Duthilleul
Groupe de l'UNAF	Mme Chantal Lebatard
Groupe de l'UNSA	M. Jacques Duron

Annexe 2 : Liste des avis, rapports et études sur lesquels s'appuie cette contribution

- Avis « *Vers une mondialisation plus juste* », rapporté par M. Alain Deleu au nom de la section des Relations extérieures (23 février 2005).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/05022802.pdf>

- Communication « *Le Processus de Lisbonne : communication du Bureau à partir des avis du Conseil économique et social en préparation du Sommet de printemps 2005* », coordinateur : M. Alain Deleu, au nom de la délégation pour l'Union européenne (12 octobre 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04102927.pdf>

- Avis « *Avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale* », rapporté par M. Jean Bastide, rapporteur général, Mme Danielle Bourdeaux et MM. Hubert Brin et Christian Larose au nom de la Commission *ad hoc* (31 août 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04083125.pdf>

- Avis « *Le recrutement, la formation et la professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social* », rapporté par M. Michel Pinaud au nom de la section du Travail (7 juillet 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04071622.pdf>

- Étude « *Scénarii et stratégie pour une France plus active* », présentée en juillet 2004 par Messieurs Dominique Taddéi, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau au nom de la Commission spéciale du Plan (6 juillet 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04072924.pdf>

- Avis « *Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école* », rapporté par Mme Claude Azéma au nom de la section des Affaires sociales (9 juin 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04061416.pdf>

- Avis « *Organisations du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés* », rapporté par Mme Elyane Bressol au nom de la section du Travail (7 avril 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04041410.PDF>

- Avis « *Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ?* » rapporté par M. Jean Billet au nom de la Commission spéciale du Plan (10 mars 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04031007.PDF>

- Avis « *Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap* », rapporté par M. Maurice Bonnet au nom de la section des Affaires sociales (25 février 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04030306.pdf>

- Avis « *Accès au logement, droits et réalités* », rapporté par Mme Nicole Prud'homme au nom de la section du Cadre de vie (14 janvier 2004).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/04011402.PDF>

- Avis « *La prévention en matière de santé* », rapporté par M. Guy Robert au nom de la section des Affaires sociales (26 novembre 2003).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/03112624.pdf>

- Avis « *Les défis de l'immigration future* », rapporté par M. Michel Gevrey au nom de la Commission spéciale du Plan (29 octobre 2003).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/03102922.PDF>

- Contribution « *Femmes immigrées : répondre au double défi de l'émancipation et de l'intégration, vaincre la double discrimination* », rapportée par Mme Pierrette Crosemarie au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre hommes et femmes, en annexe du rapport de M. Michel Gevrey « *Les défis de l'immigration future* » (29 octobre 2003).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/03102922.PDF>

- Avis « *La place du travail* », rapporté par M. Bernard Vivier au nom de la section du Travail (9 juillet 2003).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/03070917.PDF>

- Avis « *L'accès de tous au droits de tous, par la mobilisation de tous* », rapporté par M. Didier Robert au nom de la section des Affaires sociales (18 juin 2003).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/03061812.PDF>

- Avis « *Favoriser la réussite scolaire* », rapporté par Mme Claude Azéma au nom de la section des Affaires sociales (9 octobre 2002).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/02100914.PDF>

- Étude « *L'insertion des jeunes d'origine étrangère* », rapportée par Mme Mouna Viprey au nom de la section des Affaires sociales (9 juillet 2002).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/02070912.PDF>

- Avis « *Santé et nouvelles technologies de l'information* », rapporté par Mme Jeannette Gros au nom de la section des Affaires sociales (10 avril 2002).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/02041005.PDF>

- Avis « *Âges et emploi à l'horizon 2010* », rapporté par M. Bernard Quintreau au nom de la Commission spéciale du Plan (24 octobre 2001).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/01102420.PDF>

- Étude « *De l'exode à la mobilisation des compétences dans le cadre d'un véritable co-développement* », rapportée par Mme Mireille Raunet au nom de la section des Relations extérieures (26 juin 2001).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/01062615.PDF>

- Avis « *Haut débit, mobile : quelle desserte des territoires ?* », rapporté M. André Marcon au nom de la section des Économies régionales et de l'aménagement du territoire (13 juin 2001).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/01061311.PDF>

- Avis « *Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* », rapporté par M. Hubert Brin au nom de la section des Affaires sociales (28 mars 2001).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/01032805.PDF>

- Avis « *La contribution de la France au progrès des pays en développement* », rapporté par M. François Coursin au nom de la section des Relations extérieures (28 février 2001).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/01022803.PDF>

- Avis « *L'avenir des systèmes de retraite* », rapporté par M. René Teulade au nom de la section des Affaires sociales (12 janvier 2000).

<http://www.ces.fr/rapport/doclon/00011201.PDF>

- Étude « *Les perspectives socio-démographiques à l'horizon 2020-2040* », rapportée par Mme Chantal Lebatard au nom de la section des Affaires sociales (6 juillet 1999).

Annexe 3 : Résultats par groupe des scrutins en assemblée plénière des avis pris en compte par cette contribution

	A. Deleu ⁶⁷	A. Deleu ⁶⁸	J. Bastide ⁶⁹	M. Pinaud ⁷⁰	D. Taddéi ⁷¹
Ensemble	Pour : 186 Abst. : 11	Pour : 11 Abst. : 1	Pour : 151 Contre : 24 Abst. : 1	Pour : 185	Pour : 27 Contre : 1
Agriculture	Pour : 23 Abst. : 3	Pour : 1	Pour : 23	Pour : 24	Pour : 4
Artisanat	Pour : 9	---	Pour : 7	Pour : 8	Contre : 1
Associations	Pour : 5	---	Pour : 5	Pour : 5	Pour : 1
CFDT	Pour : 14	Pour : 1	Pour : 16	Pour : 17	Pour : 4
CFE-CGC	Pour : 7	Abst. : 1	Pour : 6	Pour : 7	---
CFTC	Pour : 5	Pour : 1	Pour : 5	Pour : 6	Pour : 1
CGT	Pour : 16	---	Pour : 13	Pour : 13	Pour : 2
CGT-FO	Pour : 16	---	Pour : 13	Pour : 15	Pour : 2
Coopération	Pour : 9	---	Pour : 8	Pour : 9	Pour : 2
Entreprises privées	Pour : 24	Pour : 1	Contre : 23	Pour : 22	---
Entreprises publiques	Pour : 8	Pour : 1	Pour : 6	Pour : 8	Pour : 2
FEHF-EL	Pour : 4	Pour : 1	Pour : 3 Abst. : 1	Pour : 4	---
Mutualité	Pour : 2	Pour : 1	Pour : 3	Pour : 3	Pour : 1
Outre-mer	Pour : 7	---	Pour : 4	Pour : 5	---
Personnalités qualifiées	Pour : 22 Abst. : 8	Pour : 1	Pour : 23 Contre : 1	Pour : 23	Pour : 6
Professions libérales	Pour : 4	Pour : 1	Pour : 3	Pour : 3	---
UNAF	Pour : 10	Pour : 1	Pour : 10	Pour : 10	Pour : 1
UNSA	Pour : 1	Pour : 1	Pour : 3	Pour : 3	Pour : 1

⁶⁷ Avis « *Vers une mondialisation plus juste* », rapporté par M. Alain Deleu au nom de la section des Relations extérieures (23 février 2005).

⁶⁸ Communication « *Le processus de Lisbonne : communication du Bureau à partir des avis du Conseil économique et social en préparation du Sommet de printemps 2005* », coordonnée par M. Alain Deleu au nom de la délégation pour l'Union européenne. Résultat du vote de la communication en délégation (29 juin 2004).

⁶⁹ Avis « *Avant-projet de loi de programmation pour la cohésion sociale* », rapporté par M. Jean Bastide, rapporteur général, Mme Danielle Bourdeaux et MM. Hubert Brin et Christian Larose, rapporteurs, au nom de la Commission *ad hoc* (31 août 2004).

⁷⁰ Avis « *Le recrutement, la formation et la professionnalisation des salariés du secteur sanitaire et social* », rapporté par M. Michel Pinaud au nom de la section du Travail (7 juillet 2004).

⁷¹ Étude « *Scenarii et stratégie pour une France plus active* », rapportée par MM. Dominique Taddéi, Gérard Alezard, Jean Billet, Michel Gevrey et Bernard Quintreau au nom de la Commission spéciale du Plan (adoptée par le Bureau lors de sa séance du 6 juillet 2004).

	C. Azéma ⁷²	E. Bressol ⁷³	J. Billet ⁷⁴	M. Bonnet ⁷⁵	N. Prud'homme ⁷⁶
Ensemble	Pour : 154 Abst. : 13	Pour : 105 Abst. : 28 Contre : 21	Pour : 160 Contre : 1	Pour : 128 Abst. : 33	Pour : 166 Abst. : 16
Agriculture	Pour : 20	Pour : 2 Abst. : 18	Pour : 18	Pour : 26	Pour : 26
Artisanat	Pour : 8	Abst. : 7	Pour : 7	Pour : 4	Pour : 6
Associations	Pour : 5	Pour : 3	Pour : 5	Pour : 4	Pour : 5
CFDT	Pour : 16	Pour : 13	Pour : 14	Pour : 15	Pour : 16
CFE-CGC	Pour : 7	Pour : 6	Pour : 7	Pour : 6	Pour : 6
CFTC	Pour : 6	Pour : 5	Pour : 6	Pour : 5	Pour : 6
CGT	Pour : 12	Pour : 14	Pour : 12	Abst. : 14	Pour : 13
CGT-FO	Abst. : 11	Pour : 13	Pour : 12	Pour : 7	Pour : 11
Coopération	Pour : 9	Pour : 6 Abst. : 2	Pour : 7	Pour : 8	Pour : 8
Entreprises privées	Pour : 16	Contre : 19	Pour : 19	Pour : 2 Abst. : 18	Pour : 22
Entreprises publiques	Pour : 7	Pour : 4	Pour : 6	Pour : 4 Abst. : 1	Abst. : 6
FEHF-EL	Pour : 4	Pour : 3	Pour : 4	Pour : 3	Pour : 2 Abst. : 2
Mutualité	Pour : 4	Pour : 2	Pour : 4	Pour : 3	Pour : 4
Outre-mer	Pour : 6	Pour : 3	Pour : 3	Pour : 2	Pour : 4
Personnalités qualifiées	Pour : 19 Abst. : 2	Pour : 22	Pour : 23	Pour : 24	Pour : 23 Abst. : 7
Professions libérales	Pour : 3	Contre : 2	Pour : 2	Pour : 3	Pour : 3
UNAF	Pour : 9	Pour : 7 Abst. : 1	Pour : 8 Contre : 1	Pour : 9	Pour : 8 Abst. : 1
UNSA	Pour : 3	Pour : 2	Pour : 3	Pour : 3	Pour : 3

⁷² Avis « Contribution à la préparation de la loi d'orientation sur l'avenir de l'école », rapporté par Mme Claude Azéma au nom de la section des Affaires sociales (9 juin 2004).

⁷³ Avis « Organisation du travail et nouveaux risques pour la santé des salariés », rapporté par Mme Elyane Bressol au nom de la section du Travail (7 avril 2004).

⁷⁴ Avis « Rééquilibrer les structures d'âge en France : natalité, fécondité, quelle politique de long terme ? », rapporté par M. Jean Billet au nom de la Commission spéciale du Plan (10 mars 2004).

⁷⁵ Avis « Pour une prise en charge collective, quel que soit leur âge, des personnes en situation de handicap », rapporté par M. Maurice Bonnet au nom de la section des Affaires sociales (25 février 2004).

⁷⁶ Avis « Accès au logement, droits et réalités », rapporté par Mme Nicole Prud'homme au nom de la section du Cadre de vie (14 janvier 2004).

	G. Robert ⁷⁷	M. Gevrey ⁷⁸	P. Crosemarie ⁷⁹	B. Vivier ⁸⁰	D. Robert ⁸¹
Ensemble	Pour : 158	Pour : 83 Contre : 78 Abst. : 24	Pour : 9	Pour : 137 Contre : 19 Abst. : 12	Pour : 145 Abst. : 7
Agriculture	Pour : 17	Pour : 3 Contre : 20	---	Pour : 15 Abst. : 4	Pour : 18
Artisanat	Pour : 7	Contre : 8 Abst. : 1	---	Pour : 7	Pour : 8
Associations	Pour : 4	Pour : 4	Pour : 1	Pour : 4	Pour : 4
CFDT	Pour : 14	Pour : 16	---	Pour : 14	Pour : 14
CFE-CGC	Pour : 7	Contre : 6	---	Pour : 6	Pour : 4
CFTC	Pour : 4	Abst. : 5	Pour : 1	Pour : 6	Pour : 6
CGT	Pour : 11	Pour : 15	Pour : 1	Pour : 13	Pour : 15
CGT-FO	Pour : 7	Pour : 15	Pour : 2	Pour : 12	Pour : 10
Coopération	Pour : 5	Pour : 3 Abst. : 5	---	Pour : 6	Pour : 6
Entreprises privées	Pour : 19	Contre : 25	---	Contre : 19	Pour : 19 Abst. : 2
Entreprises publiques	Pour : 6	Contre : 4 Abst. : 2	---	Pour : 8	Abst. : 5
FEHF-EL	Pour : 4	Contre : 2	Pour : 1	Pour : 2 Abst. : 2	Pour : 2
Mutualité	Pour : 3	Pour : 4	Pour : 1	Pour : 4	Pour : 3
Outre-mer	Pour : 5	Pour : 1 Abst. : 1	---	Pour : 6	Pour : 1
Personnalités qualifiées	Pour : 29	Pour : 19 Contre : 9 Abst. : 3	Pour : 2	Pour : 23 Abst. : 3	Pour : 24
Professions libérales	Pour : 3	Contre : 3	---	Abst. : 3	Pour : 2
UNAF	Pour : 10	Contre : 1 Abst. : 7	---	Pour : 9	Pour : 7
UNSA	Pour : 3	Pour : 3	---	Pour : 2	Pour : 2

⁷⁷ Avis « *La prévention en matière de santé* », rapporté par M. Guy Robert au nom de la section des Affaires sociales (26 novembre 2003).

⁷⁸ Avis « *Les défis de l'immigration future* », rapporté par M. Michel Gevrey au nom de la Commission spéciale du Plan (29 octobre 2003).

⁷⁹ Contribution « *Femmes immigrées : répondre au double défi de l'émancipation et de l'intégration, vaincre la double discrimination* », rapportée par Mme Pierrette Crosemarie au nom de la délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, en annexe du rapport de M. Michel Gevrey « *Les défis de l'immigration future* » (29 octobre 2003). Résultat du vote de la contribution en délégation (10 décembre 2002).

⁸⁰ Avis « *La place du travail* », rapporté par M. Bernard Vivier au nom de la section du Travail (9 juillet 2003).

⁸¹ Avis « *L'accès de tous aux droits de tous, par la mobilisation de tous* », rapporté par M. Didier Robert au nom de la section des Affaires sociales (18 juin 2003).

	C. Azéma ⁸²	M. Viprey ⁸³	J. Gros ⁸⁴	B. Quintreau ⁸⁵	M. Raunet ⁸⁶	A. Marcon ⁸⁷
Ensemble	Pour 147: Abst. : 26	Pour : 11 Abst. : 6	Pour : 137 Abst. : 9	Pour : 148 Contre : 10	Pour : 16 Abst. : 6	Pour : 137 Abst. : 30
Agriculture	Pour : 22	---	Pour : 16	Pour : 15	Pour : 1 Abst. : 1	Pour : 17
Artisanat	Pour : 7	---	Pour : 6	Pour : 9	Pour : 1	Pour : 9
Associations	Pour : 4	Pour : 1	Pour : 5	Pour : 4	Pour : 1	Pour : 5
CFDT	Pour : 15	---	Pour : 12	Pour : 15	Abst. : 2	Abst. : 15
CFE-CGC	Abst. : 7	Abst. : 1	Abst. : 7	Pour : 6	Pour : 1	Pour : 5
CFTC	Abst. : 6	Abst. : 1	Pour : 5	Pour : 4	Abst. : 1	Pour : 6
CGT	Pour : 14	---	Pour : 11	Pour : 10	Abst. : 1	Pour : 12
CGT-FO	Abst. : 11	Pour : 2	Pour : 12	Contre : 10	Pour : 1	Abst. : 14
Coopération	Pour : 7	Pour : 1	Pour : 8	Pour : 9	Abst. : 1	Pour : 9
Entreprises privées	Pour : 22	Abst. : 3	Pour : 20	Pour : 20	Pour : 3	Pour : 21
Entreprises publiques	Pour : 6	---	Pour : 4	Pour : 6	Pour : 1	Pour : 6
FEHF-EL	Pour : 4	---	Pour : 2	Pour : 3	Pour : 1	Pour : 2
Mutualité	Pour : 3	Pour : 1	Pour : 3	Pour : 4	---	Pour : 4
Outre-mer	Pour : 1	---	Pour : 1	Pour : 2	---	Pour : 2
Personnalités qualifiées	Pour : 29 Abst. : 2	Pour : 4 Abst. : 1	Pour : 20 Abst. : 2	Pour : 27	Pour : 5	Pour : 28 Abst. : 1
Professions libérales	Pour : 2	---	Pour : 3	Pour : 2	---	Pour : 3
UNAF	Pour : 8	Pour : 2	Pour : 7	Pour : 9	Pour : 1	Pour : 6
UNSA	Pour : 3	---	Pour : 3	Pour : 3	---	Pour : 3

⁸² Avis « Favoriser la réussite scolaire », rapporté par Mme Claude Azéma au nom de la section des Affaires sociales (9 octobre 2002).

⁸³ Étude « L'insertion des jeunes d'origine étrangère », rapportée par Mme Mouna Viprey au nom de la section des Affaires sociales (adoptée par le Bureau lors de sa séance du 9 juillet 2002). Résultat du vote de l'étude en section auquel s'ajoutaient 4 voix « pour » de membres de section.

⁸⁴ Avis « Santé et nouvelles technologies de l'information », rapporté par Mme Jeannette Gros au nom de la section des Affaires sociales (10 avril 2002).

⁸⁵ Avis « Âges et emploi à l'horizon 2010 », rapporté par M. Bernard Quintreau au nom de la Commission spéciale du Plan (24 octobre 2001).

⁸⁶ Étude « De l'exode à la mobilisation des compétences dans le cadre d'un véritable co-développement », rapportée par Mme Mireille Raunet au nom de la section des Relations extérieures (adoptée par le Bureau lors de sa séance du 26 juin 2001). Résultat du vote de l'étude en section auquel s'ajoutaient 5 voix « pour » de membres de section.

⁸⁷ Avis « Haut débit, mobile : quelle desserte des territoires ? », rapporté par M. André Marcon au nom de la section des Économies régionales et de l'aménagement du territoire (13 juin 2001).

	H. Brin ⁸⁸	F. Coursin ⁸⁹	R. Teulade ⁹⁰	C. Lebatard ⁹¹
Ensemble	Pour : 128 Contre : 1 Abst. : 44	Pour : 175 Abst. : 2	Pour : 100 Contre : 62 Abst. : 39	Pour : 16
Agriculture	Pour : 18 Abst. : 1	Pour : 24 Abst. : 1	Pour : 3 Contre : 12 Abst. : 11	---
Artisanat	Pour : 8	Pour : 9	Pour : 8	---
Associations	Pour : 5	Pour : 4	Pour : 5	---
CFDT	Pour : 16	Pour : 16	Abst. : 16	Pour : 2
CFE-CGC	Pour : 5	Pour : 5	Pour : 6	---
CFTC	Pour : 6	Pour : 5	Pour : 6	Pour : 1
CGT	Abst. : 12	Pour : 10	Pour : 16	Pour : 1
CGT-FO	Abst. : 13	Pour : 16	Pour : 15	Pour : 1
Coopération	Pour : 8	Pour : 9	Pour : 7 Abst. : 2	Pour : 1
Entreprises privées	Pour : 10 Abst. : 13	Pour : 24	Contre : 25	Pour : 2
Entreprises publiques	Pour : 4	Pour : 4	Abst. : 9	---
FEHF-EL	Pour : 4	Pour : 4	Pour : 2 Contre : 1	---
Mutualité	Pour : 4	Pour : 3	Pour : 3	---
Outre-mer	Pour : 2	---	Pour : 1	Pour : 1
Personnalités qualifiées	Pour : 27 Abst. : 3	Pour : 29 Abst. : 1	Pour : 25 Contre : 11 Abst. : 1	Pour : 3
Professions libérales	Pour : 3	Pour : 3	Contre : 3	Pour : 1
UNAF	Pour : 8 Contre : 1	Pour : 10	Contre : 10	Pour : 2
UNSA	Abst. : 2	Pour : 2	Pour : 3	Pour : 1

⁸⁸ Avis « *Familles et insertion économique et sociale des adultes de 18 à 25 ans* », rapporté par M. Hubert Brin au nom de la section des Affaires sociales (28 mars 2001).

⁸⁹ Avis « *La contribution de la France au progrès des pays en développement* », rapporté par M. François Coursin au nom de la section des Relations extérieures (28 février 2001).

⁹⁰ Avis « *L'avenir des systèmes de retraite* », rapporté par M. René Teulade au nom de la section des Affaires sociales (12 janvier 2000).

⁹¹ Étude « *Les perspectives socio-démographiques à l'horizon 2020-2040* », rapportée par Mme Chantal Lebatard au nom de la section des Affaires sociales (adoptée par le Bureau lors de sa séance du 6 juillet 1999). Résultat du vote de l'étude en section auquel s'ajoutaient 4 voix « pour » de membres de section.

TABLE DES SIGLES

ACTP	: Allocation compensatrice de tierce personne
APA	: Allocation personnalisée d'autonomie
ASF	: Allocation de soutien familial
CDES	: Commission départementale d'éducation spéciale
CDI	: Contrat à durée indéterminée
CHSCT	: Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail
CLIC	: Centre local d'information et de coordination gériatrique
CNAVTS	: Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
COTOREP	: Commission technique d'orientation et de reclassement professionnel
EDDF	: Engagement de développement de la formation
HID	: Handicap-incapacité-dépendance
PME	: Petites et moyennes entreprises
PNAI	: Plan national d'action pour l'inclusion sociale
REAP	: Réseau d'écoute et d'appui à la parentalité
REP	: Réseau d'éducation prioritaire
SVA	: Site de la vie autonome
VAE	: Validation des acquis de l'expérience
ZEP	: Zone d'éducation prioritaire

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL

Cette communication, élaborée par la délégation pour l'Union européenne du Conseil économique et social à partir des avis récents adoptés par notre assemblée, rassemble et présente de manière synthétique un grand nombre de réponses aux questions posées par le Livre vert de la Commission européenne « *Face aux changements démographiques, une nouvelle solidarité entre les générations* ».