

L'OR GRIS

COMMENT, GRÂCE AUX SENIORS,
RENFORCER L'ÉCONOMIE EN GÉNÉRAL
ET L'AVS EN PARTICULIER

MARC COMINA

JUIN 2006

Impressum

Cet essai a été réalisé par Marc COMINA sur mandat d'AVENIR SUISSE.

Marc COMINA est consultant indépendant. Licencié de l'Université de Lausanne et Dr ès Lettres de la Freie Universität Berlin, il a été journaliste politique en Suisse romande (LE TEMPS, TSR) et alémanique (FACTS).

Chef de projet: Alex BECK, AVENIR SUISSE

Mise en page: Oliver SCHMID, AVENIR SUISSE

© 2006 AVENIR SUISSE, Zurich

www.avenir-suisse.ch

Avant-propos

Nous vivons de plus en plus longtemps et en bonne santé. Bien que ce constat soit réjouissant, les conséquences liées au vieillissement de la population sont préoccupantes. Alors que la génération des *baby-boomers* de l'après-guerre est proche de la retraite, il apparaît évident que leur départ créera un vide sur le marché du travail qui ne sera pas comblé par les générations suivantes, nettement moins nombreuses. Au même moment, apparaît un besoin supplémentaire massif pour le financement des retraites.

Cette situation conflictuelle où les jeunes, de moins en moins nombreux, doivent soutenir de plus en plus de personnes âgées, est-elle simplement une évolution inéluctable qui ébranle les fondements de la société? Certainement pas. Ce n'est pas tant le développement démographique qui pose un problème, mais davantage le fait que nous n'avons toujours pas appris comment nous adapter pour maîtriser cette nouvelle réalité.

AVENIR SUISSE vient de publier plusieurs études sur les défis de la société vieillissante en proposant des solutions concrètes. Le prolongement de la vie active constitue l'une des approches prometteuses pour surseoir aux pénuries sur le marché du travail et, simultanément, soulager les caisses de retraite. Publiée en février 2006, l'étude «Travail et carrière : perspectives après 50 ans» démontre que les entreprises commencent à s'adapter aux conditions mutantes du marché. La tendance n'est plus de préparer les personnes de plus de 50 ans à la retraite mais, au contraire, de les encourager à envisager un prolongement de leur activité professionnelle.

Est-ce que cela signifie que les seniors travailleront à l'avenir plus longtemps? Oui, conclut Marc COMINA dans l'essai qu'il a réalisé pour AVENIR SUISSE en se référant à plusieurs études récentes: les «nouveaux vieux» veulent prendre eux-mêmes en main leur destin. Ils façonneront une nouvelle société, où le travail flexible jusqu'à 70 ans n'aura plus rien de scandaleux ou d'exceptionnel.

Préparons-nous donc à répondre aux aspirations de ces «nouveaux vieux» désireux de rester actifs plus longtemps et de choisir librement le moment de leur départ à la retraite. Les politiciens doivent y prendre leur part. Le cadre légal actuellement en vigueur, axé sur la barrière pratiquement infranchissable des 65 ans, agit comme un frein; il faut faire sauter ce verrou. Les entreprises aussi doivent s'adapter à cette nouvelle donne.

Si un nombre croissant de seniors restent actifs, innovants et motivés, les craintes liées au vieillissement de la population ne seront plus qu'un mythe. Dans le cas contraire, nous laissons l'évolution démographique gouverner notre destin.

Le choc démographique

La Suisse vieillit. Le phénomène n'est pas nouveau, mais il s'accélère. En 1900, le pays comptait 200 000 personnes âgées de plus de 65 ans; en 1960, on en dénombrait 550 000; aujourd'hui, elles sont 1,2 million; pour 2020, les démographes tablent sur 1,5 million. En 120 ans, leur nombre aura ainsi connu une croissance de 650%.¹ Dire que c'est beaucoup, voire inquiétant, relève de l'euphémisme: il est en effet devenu coutumier de présenter ces chiffres sur un ton apocalyptique, en pointant un doigt accusateur sur les «aînés», ces boucs émissaires prétendument responsables de tous nos maux, en particulier des problèmes liés au financement à long terme de nos assurances sociales. Certains évoquent une catastrophe démographique, d'autres une «situation explosive»², d'autres encore annoncent l'imminence d'une «guerre des générations»³; face à cet alarmisme, il peut s'avérer utile de reprendre la discussion sur des bases moins passionnelles.

Vivre en bonne santé jusqu'à plus de 80 ans est une magnifique perspective. Qu'elle concerne l'écrasante majorité de la population constitue l'une des plus belles réussites du 20^e siècle. Faut-il rappeler

qu'en 1900, l'espérance de vie à la naissance des hommes et des femmes oscillait entre 45 et 50 ans? Se plaindre des avancées réalisées dans ce domaine, grâce notamment aux progrès de la médecine et à un habitat plus sain, et n'y voir qu'une source de problèmes n'est assurément pas une attitude sérieuse.

Pour faire progresser la réflexion, il convient d'élargir la perspective à l'ensemble des phénomènes démographiques et de s'intéresser en particulier à l'évolution de la natalité. Aujourd'hui, les familles sont réticentes à faire des enfants. En 1960, 94 500 bébés sont nés en Suisse; ils n'étaient plus que 78 500 à voir le jour en 2000 – soit 16 000 de moins, alors même que, dans cet intervalle, la population résidente permanente passait de 5,4 à 7,2 millions. Après la phase de *baby-boom* de l'après-guerre, le nombre moyen d'enfants par femme s'est, entre 1965 et 1975, rapidement abaissé de 2,5 à 1,5. Ce taux de fécondité n'a plus vraiment évolué depuis (1,4 en 2004, ce qui correspond à 73 000 naissances); les démographes prédisent qu'il ne fluctuera guère jusqu'en 2020, avant de remonter à 1,6 en 2040. En un mot: la Suisse connaît un problème aigu de dénatalité.

Le cocktail démographique devient préoccupant dès lors que l'on cumule ces deux phénomènes que sont le vieillissement de la population et la dénatalité. L'équilibre entre jeunes et vieux s'en trouve modifié en profondeur. En 1900, les plus de 65 ans représentaient à peine 6% de la population globale (une personne sur seize); en 1960, ce taux est passé à 10%; aujourd'hui, il est de 16%; en 2020, il sera de 20%; en 2030, il devrait approcher les 25% (une personne sur quatre).

Après le calme, la tempête

Mais quel est le lien entre ce choc démographique et le financement de nos retraites? Un bref retour en arrière permet de le comprendre. L'assurance

1 Chiffres tirés de l'*Atlas suisse de la population âgée* (éditions RÉALITÉS SOCIALES, 1998) et de l'Office fédéral de la statistique.

2 «L'allongement de l'espérance de vie conjugué au manque de rajeunissement (les Suissesses n'ont en moyenne que 1,4 enfant) prépare une situation explosive», selon le politologue René KNÜSEL, professeur à l'Université de Lausanne, dans une interview visionnaire («Le Pouvoir des vieux») accordée en février 2006 à *Allez savoir!*, le magazine de l'alma mater lausannoise, pp. 36–43.

3 La traduction récente du best-seller de Frank SCHIRRMACHER, *Das Methusalem-Komplott (Le Réveil de Mathusalem. L'avenir appartient à ceux qui savent vieillir)*, ROBERT LAFFONT, février 2006), contribue à relancer, en milieu francophone, le débat sur les conséquences du vieillissement démographique. Frank SCHIRRMACHER est coéditeur et éditorialiste du quotidien de référence *Frankfurter Allgemeine Zeitung*; il vient de publier *Minimum. Vom Vergehen und Neuentstehen unserer Gemeinschaft* (KARL BLESSING VERLAG, 2006), un essai consacré à la dénatalité et à ses conséquences sur la famille et notre système social.

vieillesse et survivants (AVS), dont la Suisse s'est dotée juste après la Seconde Guerre mondiale, repose sur la solidarité entre ceux qui travaillent et ceux qui ne travaillent plus. On prélève des cotisations sur les salaires des premiers pour financer les rentes des seconds (« système de répartition »). A la création de l'AVS, en 1948, la « répartition » se faisait aisément, puisqu'on ne dénombrait que 13 retraités pour cent personnes en âge de travailler (la tranche des 20–65 ans). En 1980 déjà, pour la même tranche d'âge, le nombre de retraités était passé à 25. Ce qui signifie que chaque rente devait être financée par les cotisations de quatre actifs⁴ – alors qu'ils étaient encore huit dans les années 1950. Par le passé déjà, il a donc fallu prendre des mesures pour amortir les effets du vieillissement de la population : entre 1948 et 1980, le taux des cotisations a grimpé de 4% à 8,4%.

Par la suite, entre 1980 et aujourd'hui, le vieillissement de la population s'est poursuivi, mais le ratio entre les actifs et les retraités est demeuré pratiquement inchangé, car les nombreux départs à la retraite des plus de 65 ans ont été compensés par l'entrée sur le marché du travail des *baby-boomers*. Entre les recettes et les dépenses de l'AVS, l'équilibre a pu être respecté. Telle est la situation que nous connaissons aujourd'hui encore – mais plus pour longtemps. En effet, lorsque ces mêmes *baby-boomers* quitteront le marché du travail (le mouvement s'esquisse déjà), ils ne seront pas, comme durant les dernières décennies du 20^e siècle, remplacés par des jeunes. En raison de la dénatalité, la génération du *baby-boom* va laisser derrière elle un grand vide, de sorte qu'après avoir connu, durant un quart de siècle, un

relatif « calme démographique », nous devons nous préparer à affronter la tempête d'une pénurie de main-d'œuvre.⁵

Les démographes sont tous unanimes à prévoir que, dans les prochaines décennies, le ratio entre actifs et retraités va continuer d'empirer. Avec une différence substantielle par rapport à ce que la Suisse a connu durant ces cinquante dernières années : le phénomène va encore s'accélérer. En 2030, pour cent personnes âgées entre 20 et 65 ans, le nombre de retraités oscillera, selon les estimations de l'Office fédéral de la statistique, entre 38 et 45 ; il pourrait atteindre la barre symbolique des 50 dans les décennies suivantes, ce qui signifie qu'il ne resterait plus que deux actifs par retraité. La jolie mécanique de répartition risque de se gripper parce qu'elle doit, à une extrémité, verser des sommes toujours plus importantes, tandis qu'à l'autre, sa source se tarit inexorablement.

Ainsi, le défi que l'AVS devra relever ces prochaines années est sans comparaison avec ce que nous avons connu par le passé. Proportionnellement, le fardeau financier des rentes est devenu beaucoup plus lourd à porter. Depuis 1948, la rente minimale a régulièrement été revue à la hausse : en francs constants, elle représente aujourd'hui un montant six fois plus élevé qu'en 1948.⁶ En outre, dans les années 1970, les rentes AVS ont été agrémentées de ce qu'on appelle « l'indice mixte », un mécanisme qui permet de les indexer à l'inflation et à l'évolution des salaires. Il en résulte une augmentation automatique, année après année, du niveau des rentes. L'équilibre de l'AVS en devient chaque jour plus fragile ; nous tirons déjà sur la corde, mais à ce stade elle n'a pas encore rompu.

4 Pour être tout à fait exact, il faut préciser que même les personnes sans activité lucrative (étudiants, bénéficiaires de rentes AI, préretraités, etc.) sont tenues de payer des cotisations AVS calculées sur leurs revenus et leur fortune. Ces cotisations sont minimales pour les étudiants (425 francs par an) et plafonnées à 10100 francs par année pour les préretraités très fortunés.

5 Voir Alex BECK et Lukas STEINMANN, « Der leere Traum der vollen Rente ab 62 », *Neue Zürcher Zeitung*, 5 juillet 2005, p. 23.

6 Voir le graphique intitulé « Steter Ausbau der AHV », dans *avenir aktuell* (n° 1, mai 2006), le bulletin d'information trimestriel d'AVENIR SUISSE (www.avenir-suisse.ch), p. 5.

L'énumération de ces chiffres ne laisse pas de préoccuper. Les prévisions les plus alarmistes semblent se concrétiser: nous allons bien être confrontés à une «catastrophe» démographique. Manifestement, l'équilibre des âges issu du siècle dernier est modifié. Les premiers *baby-boomers* sont déjà en train de prendre leur retraite et le gros des troupes va suivre en un flot ininterrompu jusque vers 2030. Pour les finances de l'AVS, il s'agit bien d'une bombe à retardement. Si rien n'est entrepris dès maintenant, il n'est pas exagéré d'affirmer que celle-ci explosera dans les années à venir (dans dix? dans quinze ans?), détruisant tout l'édifice sur son passage. Le danger est réel: en conséquence de l'assèchement du marché du travail, l'AVS pourrait ne pas survivre au vieillissement de la population. Et comme vieillir, «ça n'arrive pas qu'aux autres», ce danger nous concerne tous: il nous incombe donc de trouver une nouvelle façon de décliner la solidarité entre générations.⁷

Comme si la situation n'était pas déjà assez inconfortable, il faut ajouter un facteur aggravant à ces observations: le taux d'activité des seniors ne cesse de baisser. En 1990, 86,5% des hommes âgés entre 55 et 64 ans étaient «actifs»; ils ne sont plus que 78% dans ce cas aujourd'hui. Cette spirale du chômage s'explique principalement par le goût immodéré des Suisses (les individus, mais également les entreprises et les administrations publiques) pour les retraites anticipées. Insensibles aux difficultés qui planent

sur l'AVS et le marché du travail, trois entreprises sur quatre proposent aujourd'hui à leurs employés des dispositifs de préretraite – une mesure à laquelle recourt aussi abondamment le secteur public.⁸ Plus inquiétant encore: 78% des entreprises prévoient de continuer à rendre possibles les retraites anticipées.⁹

7 Le 2^e pilier subit également le choc du vieillissement de la population, puisque les rentes doivent être servies sur des périodes toujours plus longues. Pour amortir ce choc, le Conseil fédéral propose d'adapter à la baisse la manière de calculer les rentes, en faisant passer d'ici à 2011 le taux de conversion de 7,1% (7,2% pour les femmes) à 6,4%. Cela signifierait que, pour un capital 2^e pilier de 100 000 francs, la rente annuelle versée serait de 6400 francs au lieu de 7100 francs (respectivement 7200 francs). Le projet du Conseil fédéral devrait être soumis au Parlement fin 2006; l'entrée en vigueur est prévue pour janvier 2008 et l'abaissement du taux se ferait par étapes, de 2008 à 2011.

8 Dans les pays voisins de la Suisse, cette politique a été stoppée, voire inversée, à la fin des années 1990. En France, en Italie et en Allemagne, le nombre d'années nécessaires à l'obtention d'une retraite complète a été augmenté et des incitations financières à travailler au-delà de 65 ans ont été introduites (voir Geneviève REDAY-MULVEY, *Working Beyond 60: Key Policies and Practices in Europe*, Palgrave, 2005). Geneviève REDAY-MULVEY est directrice de projets auprès de l'Association internationale pour l'étude de l'économie de l'assurance (Association de Genève: www.genevaassociation.org), un think tank qui a publié de nombreuses études sur la problématique du financement à long terme des retraites.

9 Ces chiffres sont tirés d'une étude publiée récemment par AVENIR SUISSE sur la base d'une enquête menée auprès des départements de ressources humaines de plus de 800 entreprises alémaniques (François HÖPFLINGER, Alex BECK, Maja GROB, Andrea LÜTHI, *Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen*, AVENIR SUISSE, février 2006). On peut en lire un résumé français sur Internet: www.avenir-suisse.ch/download.php?id=3374. En parallèle, la Banque Cantonale de Zurich a mandaté deux chercheurs pour analyser en profondeur la situation des plus de 50 ans sur le marché du travail. Ils ont travaillé en étroite collaboration avec l'équipe d'AVENIR SUISSE; les résultats de leur recherche ont également été publiés en février 2006 (Regina T. RIPHAHN, George SHELDON, *Arbeit in der alternden Gesellschaft. Der Arbeitsmarkt für ältere Menschen in der Schweiz*, Banque Cantonale de Zurich, février 2006). L'étude peut être téléchargée sur Internet: www.zkb.ch/prospekte/studien/alternde_gesellschaft/alternde_ges.html. Une ancienne professeure de l'Université de Zurich a en outre rédigé une stimulante synthèse de ces deux études, enrichie de réflexions personnelles (Heidi SCHELBERT, *Arbeit für Ältere – Was richtet der Markt, was soll der Staat?*, AVENIR SUISSE, février 2006; www.avenir-suisse.ch/download.php?id=3355). Ces trois publications, qui ne sont pas traduites en français, constituent la source principale, mais non exclusive, du présent essai.

Des solutions insatisfaisantes

Dès lors, quelles solutions pragmatiques permettraient d'assainir l'Avs? Depuis des années, le débat se focalise autour de cinq options majeures : une diminution des prestations, une augmentation des prélèvements, une hausse de la TVA, un relèvement de l'âge de la retraite ou un recours massif à l'immigration. Passons-les brièvement en revue.

La première solution consisterait à pratiquer des coupes dans les prestations servies aux retraités. On se contenterait de répartir les recettes disponibles de l'Avs sur un plus grand nombre de personnes. Etant donné que, si aucune mesure correctrice n'était prise, ces recettes seraient condamnées à beaucoup diminuer, le niveau de la rente individuelle s'en trouverait considérablement abaissé. Cette variante pêche par sa brutalité. Elle serait immédiatement – à juste titre – perçue comme une rupture de contrat avec des retraités qui ont cotisé toute leur vie.

Refuser des coupes sombres ne signifie cependant pas renoncer totalement à réaliser des économies sur le versant des prestations. Des mesures douces, ne visant pas à sabrer dans les rentes mais seulement à freiner le rythme auquel ces dernières augmentent, doivent être envisagées. La 11^e révision de l'Avs, rejetée par le peuple en mai 2004, prévoyait par exemple de n'adapter les rentes que tous les trois ans (au lieu de deux actuellement). La 11^e révision bis, actuellement débattue au parlement, prévoit également de suspendre l'adaptation au rythme bisannuel en cas de détérioration des finances de l'Avs. En l'état actuel des prévisions de l'Office fédéral des assurances sociales, ce mécanisme de ralentissement de l'adaptation des rentes devrait probablement être actionné dès 2011 – si, bien entendu, il passe dans l'intervalle le cap du parlement et du peuple.¹⁰

¹⁰ L'administration fédérale a évoqué dès 1997 (rapport du groupe de travail interdépartemental « Perspectives de financement des assurances sociales IDA FISO 2 », pp. 106–7) des mesures nettement

Il serait également envisageable d'augmenter les prélèvements sur les salaires. Le principal défaut de cette deuxième solution serait d'alourdir le coût du travail, une mesure qui se révélerait nocive pour la compétitivité des entreprises suisses. De surcroît, il ne faut pas négliger les effets négatifs qu'une telle proposition provoquerait inmanquablement auprès de la population active – celle qui, par son travail, libère les fonds nécessaires au bon fonctionnement de l'Avs. Déjà lourdement ponctionnée, elle s'étonnerait – également à juste titre – qu'on veuille plonger plus profondément encore dans ses poches. La solidarité a des limites qu'il faut prendre garde de ne pas outrepasser, au risque de mettre en péril l'édifice social dans son ensemble.

Troisième remède possible : une augmentation de la TVA. Pour mémoire, lorsque le peuple suisse avait accepté, en novembre 1993, l'introduction de la TVA (en lieu et place de l'ICHA), il avait également donné son aval à l'inscription dans la Constitution du « pour cent démographique », à savoir la possibilité, le moment venu, de relever d'un point le taux de TVA en faveur de l'Avs afin de tenir compte du vieillissement démographique. Le Conseil fédéral et le parlement ont rapidement fait usage de cette compétence : au 1^{er} janvier 1999, la TVA a grimpé de 6,5% à 7,5% (deux ans plus tard, un dixième de point y a encore été ajouté en faveur du financement des transversales alpines). Le Conseil fédéral et le parlement auraient souhaité procéder de la même manière dans le cadre de la 11^e révision de l'Avs. Ils avaient prévu un relèvement de la TVA d'un point pour l'Avs (et de 0,8 point pour l'Al),

plus incisives, notamment : a) l'adaptation des rentes à la seule inflation (et non plus à l'inflation *et* au niveau des salaires fondus dans l'indice mixte) ; b) la réduction de 10% des nouvelles rentes. Jusqu'à ce jour, ces propositions n'ont pas obtenu de majorité politique, mais leur potentiel d'économies est si important (environ 5 milliards par année) qu'on en reparlera certainement dans le contexte de la 12^e révision de l'Avs (vers 2008–2009), lorsque le Conseil fédéral devra trouver les moyens d'assurer le financement du 1^{er} pilier jusqu'en 2020.

mais ce projet a été refusé par le peuple. Dans la 11^e révision bis, le volet tva a été abandonné.

Si d'autres mesures d'assainissement de l'avs ne s'imposent pas rapidement (en particulier, celles évoquées dans cet essai), le relèvement de la tva redeviendra d'actualité dans quelques années. Il n'y aurait pas lieu de s'en réjouir. L'économie suisse est une économie de services, dont la valeur ajoutée provient en premier lieu du travail. Toute augmentation de la tva représente un coût supplémentaire pour ce travail et, en conséquence, réduit la capacité concurrentielle des entreprises suisses en comparaison internationale. Par ailleurs, le recours à la tva représenterait la solution de facilité par excellence et un aveu d'impuissance de la part du monde politique. Au lieu de s'attaquer à la racine des problèmes en vue de redonner au système une cohérence et un équilibre qu'il a manifestement perdus, on se contenterait de le maintenir artificiellement en vie par une injection d'argent frais directement prélevé dans la poche des contribuables. Augmenter la tva ne résoudrait rien sur le fond; pire: en repoussant le problème à plus tard, cela l'aggraverait encore – si tant est d'ailleurs que le peuple, à qui appartiendrait le dernier mot, accepte de prêter la main à cette solution, ce qui est tout sauf certain.

D'abord les bœufs, ensuite la charrue

La quatrième solution, rendue célèbre par Pascal COUCHEPIN au printemps 2003, consisterait à relever l'âge de la retraite. Sur le plan théorique, la mesure est excellente; dans la pratique, elle heurte le bon sens. Pourquoi demander aux Suisses de demeurer actifs après 65 ans si la plupart d'entre eux ne parviennent même pas à conserver leur emploi jusqu'à cet âge limite? Où est la logique? L'objection n'est pas dénuée de fondement. Avec sa proposition, Pascal COUCHEPIN a sans doute placé la charrue avant les bœufs. Avant d'exhorter les Suisses à rester actifs jusqu'à 67 ans, il

faut d'abord leur donner les moyens d'exercer *vraiment* leur métier jusqu'à 65 ans – et si possible au-delà. Cette idée est au cœur de la thèse développée dans cet essai.

Certains évoquent un cinquième remède: l'immigration. Il existe deux bonnes raisons de l'écarter. Premièrement, parce que d'un point de vue purement économique, il s'agit d'une fausse bonne solution. En effet, les immigrants vieillissent aussi et finissent donc aussi par toucher l'avs. Une immigration ponctuelle massive «pour sauver l'avs» n'aurait ainsi d'autre vertu que de repousser le problème de quelques dizaines d'années. Pour être vraiment efficace, la solution «immigration» devrait se réaliser par grosses vagues successives et ininterrompues, puisant dans des pays et des cultures toujours plus lointains, puisque le vieillissement démographique concerne tous nos voisins européens, de même d'ailleurs que l'ensemble des pays industrialisés.

C'est ici qu'intervient le deuxième argument: le nombre déjà élevé d'étrangers vivant en Suisse (1,5 million de personnes, 20,6% de la population globale). Dans l'ensemble, leur intégration, ces cinquante dernières années, peut être considérée comme un succès, surtout dans un système de démocratie directe, où les passions xénophobes sont particulièrement faciles à attiser. Une immigration massive ne manquerait pas de fragiliser cet équilibre, ce que personne ne peut raisonnablement souhaiter. Cela ne signifie cependant pas qu'il faille fermer hermétiquement les frontières du pays, bien au contraire: la législation actuelle (accords bilatéraux avec l'Union européenne et, après les votations de septembre 2006, nouvelles lois sur l'asile et les étrangers) permettra à la population étrangère de continuer, ces prochaines années, à augmenter plus vite que la population suisse; le cap des 2 millions d'étrangers pourrait être franchi dans un quart de siècle, ce qui représentera, en fonction des différents scénarios d'évolution démographique, entre 25 et 29% de la population globale.

Mieux utiliser les ressources disponibles

Tout le monde en convient: des réformes s'imposent pour l'Avs – autant d'ailleurs que pour le marché du travail –, mais aucune de celles en discussion à ce jour ne semble convenir. A ce stade, la situation paraît figée, pour ne pas dire désespérée. Inutile, pourtant, de sombrer dans le pessimisme. L'Avs n'est pas condamnée à périr, victime d'une société vieillissante incapable de se réformer. Il est encore temps de sauver le premier pilier de l'agonie financière. De quelle manière? L'idée que nous allons défendre repose sur un raisonnement d'une extrême simplicité: il suffirait de tirer un meilleur parti du potentiel inexploité de main-d'œuvre qui existe en Suisse. Reprenons depuis le début.

La forte dénatalité qui frappe la Suisse, combinée à l'allongement de l'espérance de vie, modifie lentement mais sûrement le ratio entre les personnes en âge de travailler et celles qui perçoivent une rente. Dans cette équation, force est de considérer le nombre de rentiers comme une donnée fixe¹¹: ce sont toutes les personnes âgées de plus de 65 ans (64 ans pour les femmes). Les paramètres sont plus fluctuants en ce qui concerne les personnes dont on dit qu'elles sont «en âge de travailler» (la catégorie des 20–65 ans). En effet, être «en âge de travailler» ne signifie pas automatiquement «travailler». C'était sans doute vrai il y a cinquante ans, à l'époque du plein emploi (des hommes), cela ne l'est plus aujourd'hui.

Depuis 1970, la durée de la vie active n'a cessé de se raccourcir, par les deux bouts: les jeunes y entrent plus tard (formation plus longue) et les aînés en sortent plus tôt (retraite anticipée). En 1970, 28% des personnes âgées de plus de 60 ans travaillaient. En 2000, elles étaient à peine plus de 12%. Aujourd'hui, *de facto*, ceux qui cons-

tituent la population active se répartissent dans une fourchette d'âges beaucoup plus réduite qu'autrefois: celle des 25–60 ans. La durée de la vie active a ainsi rétréci. Il y a un siècle, elle pouvait facilement s'étendre sur une cinquantaine d'années (de 15 à 65 ans); actuellement, elle se concentre le plus souvent sur une période de 35 années environ (de 25 à 60 ans).

En d'autres termes, nous sommes très loin de connaître un marché du travail idéal, où toutes les personnes «en âge de travailler» (les 20–65 ans) exerceraient effectivement une activité salariée. Paradoxalement, dresser ce constat, c'est entrevoir l'amorce d'une solution. Une évidence s'impose: nous n'utilisons pas tout le potentiel de main-d'œuvre existant en Suisse. Si nous voulons, à terme, rétablir un certain équilibre entre le nombre de retraités et le nombre d'actifs, nous allons devoir apprendre à exploiter au mieux cette marge de manœuvre.

Le réservoir, à l'évidence, n'est pas de même contenance pour toutes les catégories de travailleurs. Chez les jeunes de moins de 25 ans, notamment, la marge de manœuvre est limitée. Bien sûr, il serait éminemment souhaitable que les jeunes ne tirent pas leurs études en longueur. Mais toute mesure visant à forcer certains d'entre eux à précipiter leur formation dans le seul but de les faire entrer plus vite dans la vie active s'avérerait contre-productive. Sur le marché de l'emploi, il n'y a pas meilleure garantie de succès que des études réussies, et la complexité des savoirs et des techniques justifie à elle seule l'allongement des études constaté génération après génération.

Où sont les femmes?

Chez les femmes, le réservoir de main d'œuvre est beaucoup plus important. D'ailleurs, depuis quelques décennies, avec leur entrée en force sur le marché du travail, il a déjà été entamé. Comme l'a appelé

¹¹ Le nombre de rentiers doit être considéré comme «fixe» pour des raisons politiques (opposition d'une majorité de la population à tout relèvement de l'âge de la retraite). En théorie, il est évidemment tout sauf fixe, puisqu'il suffit de déplacer l'âge de la retraite (vers le haut ou vers le bas) pour faire évoluer le nombre de rentiers (dans un sens ou dans l'autre).

tout récemment *The Economist*,¹² les femmes contribuent davantage, depuis une vingtaine d'années, à la croissance économique mondiale que les nouvelles technologies et les nouveaux géants que sont la Chine et l'Inde réunies. En Suisse aussi, où leur taux d'activité est passé de 33% en 1960 à 50% aujourd'hui,¹³ elles représentent depuis longtemps le moteur de la croissance économique. Un moteur qui ne tourne cependant pas à plein régime, les femmes ne travaillant que minoritairement à temps complet. Entre 35 et 60 ans, 60% des femmes suisses (et 40% des femmes étrangères travaillant en Suisse) exercent une activité à temps partiel, contre 10% seulement pour les hommes suisses. Grâce aux femmes, le volume total de travail a pu se maintenir à un niveau élevé, mais il n'a pas augmenté. Leur apport a permis, par effet de vases communicants, de compenser la baisse du travail des hommes (de 66% à 62,3% entre 1960 et aujourd'hui, principalement à cause des préretraites).¹⁴

En matière de travail féminin, nous disposons donc encore d'une marge de progression considérable. Comme le souligne avec une pointe d'ironie *The Economist*, les femmes sont « la plus sous-utilisée » de toutes les ressources mondiales : « Même si les femmes se sont déjà imposées comme une force économique, elles pourraient jouer un rôle plus important encore à l'avenir. » Selon l'hebdomadaire économique, ne pas leur laisser jouer ce rôle serait même une grave erreur, puisque les effets négatifs du vieillissement

de la population « seront en partie résolus si un plus grand nombre d'entre elles travaillent ». En Suisse, ce n'est pas l'envie de travailler qui manque aux femmes. Selon la dernière « Enquête suisse sur la population active » publiée par l'Office fédéral de la statistique, une proportion élevée d'entre elles est retenue de consacrer davantage de temps à une activité professionnelle par les lacunes de notre politique familiale : manque de places d'accueil pour la petite enfance, absence d'harmonisation des horaires scolaires, impossibilité de déduire fiscalement le coût de la garde extrascolaire des enfants, etc.¹⁵

Depuis le début des années 2000, on observe, chez les politiciens et dans les entreprises, un début de prise de conscience. Les contraintes économiques deviennent le plus puissant allié de la cause féministe. Face à l'assèchement de la main d'œuvre, même les patrons les plus conservateurs finissent par comprendre qu'il est déraisonnable de former, à coups de milliards, des centaines de milliers de femmes obligées ensuite de rester chez elles au lieu de faire profiter l'économie de leurs compétences. Mais les progrès sont lents et tout porte à croire que de nombreuses années et de longs combats politiques seront encore nécessaires avant que l'égalité parfaite face à l'emploi ne se réalise – si elle se réalise jamais.¹⁶ L'AVS aurait en tout cas beaucoup à gagner de l'égalité hommes-femmes sur le marché du travail.

12 « The Importance of Sex. Forget China, India and the Internet: Economic Growth is Driven by Women », *The Economist*, 15 avril 2006, p. 14 et pp. 73–74.

13 Ces chiffres de l'Office fédéral de la statistique se rapportent à la population totale. Standardisé, c'est-à-dire reporté à la population dite « active » (les plus de 15 ans), le taux d'activité des femmes est passé de 42,5% en 1971 (pas de chiffres disponibles avant) à 59,3% en 2005.

14 Ces chiffres aussi se rapportent à la population totale. Le taux d'activité standardisé des hommes est passé de 85,7% en 1971 (pas de chiffres disponibles avant) à 75,1% en 2005.

15 « Un peu plus du quart des femmes ayant des enfants de moins de 15 ans (26%, 191 000 femmes) souhaiteraient diminuer le temps qu'elles consacrent à leurs enfants pour pouvoir reprendre une activité professionnelle ou augmenter leur temps de travail. Pour 44% de ces femmes (84 000), le problème réside dans le manque de structures d'accueil pour les enfants », *Principaux résultats de l'enquête suisse sur la population active, ESPA 2005 en bref*, Office fédéral de la statistique, 2006, p. 8.

16 Dans son texte de synthèse, Heidi SCHELBERT insiste beaucoup sur la nécessité de secouer les mentalités afin de permettre enfin aux femmes d'occuper sur le marché du travail la place qui leur revient de droit.

Plaidoyer pour la retraite « posticipée »

Résumons: plus les femmes seront nombreuses sur le marché du travail, plus la croissance économique sera soutenue et mieux se porteront les finances de l'Avs. Or, le même raisonnement vaut pour les seniors (hommes et femmes). Une augmentation de leur taux d'activité déclencherait un cercle vertueux du même type: davantage de croissance, davantage d'emplois et davantage de précieuses cotisations Avs. Si un plus grand nombre de seniors travaillaient effectivement jusqu'à 65 ans, et si une partie substantielle d'entre eux allait même au-delà, une dynamique s'enclencherait dont les effets bénéfiques sont certes difficiles à quantifier, mais qui permettrait sans doute, surtout si le taux d'activité des femmes augmentait en parallèle, d'assurer la pérennité de l'Avs.¹⁷

D'où la thèse soutenue ici, selon laquelle il convient de tout mettre en œuvre, d'une part, pour permettre le travail des femmes et, de l'autre, pour maintenir le plus longtemps possible les seniors à leur place de travail. Sur ce dernier point, nous l'avons constaté plus haut, c'est le contraire qui se produit actuellement en Suisse. Contre toute logique, les retraites anticipées, qui font un tort notoire à l'Avs,¹⁸

continuent à connaître un succès grandissant. Répétons-le: au moment où la perspective de vivre en bonne santé jusqu'à 80 ans et au-delà se généralise, c'est faire entièrement fausse route que de laisser les forces vives quitter le navire de plus en plus tôt. Il devient urgent de réveiller les esprits et de stopper cette hémorragie, en agissant dans deux directions: 1) combattre l'actuel engouement pour les préretraites et 2) offrir à ceux qui souhaitent travailler après 65 ans un cadre légal rendant cette perspective financièrement attrayante.

La réalisation de ce double objectif exigerait une réforme législative guidée par un principe simple: récompenser le travail. Il faudrait supprimer, dans le 2^e pilier, une série de dispositions devenues anachroniques, en particulier celles qui, littéralement, « poussent dehors » les seniors, les obligeant à se retirer définitivement et complètement de la vie active plutôt que de poursuivre un job à temps partiel. À l'avenir, quelques règles simples devraient valoir pour tous dans le 2^e pilier: celui qui quitte totalement le marché de l'emploi avant 65 ans devrait voir ses rentes réduites en proportion des années perdues (sur la base d'un calcul actuariel)¹⁹;

17 Les économistes d'UBS viennent de publier une étude (*Alterung der Gesellschaft*, UBS RESEARCH FOCUS, avril 2006, p. 19) dans laquelle, partant du volume de travail actuel (2005) des Suisses, ils ont estimé le volume de travail supplémentaire nécessaire en 2025 pour compenser entièrement les effets du vieillissement de la population sur la capacité productive du pays. Selon eux, les Suisses devraient travailler 97 heures de plus par année ou repousser leur départ à la retraite d'une année et dix mois.

18 Les préretraités paient des cotisations Avs très largement inférieures à celles qui auraient été générées s'ils avaient poursuivi leur activité lucrative. Exemple: un préretraité percevant un revenu mensuel de 5000 francs et possédant une fortune de 250 000 francs versera à l'Avs 2800 francs par an. Si ce même préretraité n'avait pas interrompu sa carrière professionnelle, il aurait continué à percevoir un salaire que, pour les besoins de la démonstration, on peut estimer à 7000 francs par mois au minimum, ce qui aurait généré pour l'Avs des recettes de l'ordre de 8400 francs par an. Les retraites anticipées provoquent ainsi un manque à gagner considérable pour les caisses de l'Avs – lequel n'a malheureusement jamais

été quantifié. Le seul chiffre disponible (24 millions de recettes manquantes) est celui publié dans le Message accompagnant la 11^e révision bis de l'Avs à propos de la retraite anticipée dès 62 ans pour les personnes de « condition économique modeste ». Ces 24 millions ne représentent qu'une infime partie du manque à gagner provoqué, chaque année depuis 1990, par les départs à la retraite, parfois dès 55 ans, de vagues entières de salariés disposant de revenus moyens et hauts.

19 Il n'est pas aujourd'hui que des caisses de pensions offrent à leurs assurés la possibilité de partir en préretraite plusieurs années avant l'âge légal de la retraite, sans diminution de rente. C'est notamment le cas dans l'administration fédérale, qui autorise le versement de rentes pleines dès l'âge de 62 ans (à condition d'avoir cotisé pendant 40 ans). Le parlement se penche d'ailleurs en ce moment sur une révision totale de la Loi sur la caisse fédérale de pension dans le but de corriger la situation en supprimant les incitations au départ à la retraite anticipée.

celui qui quitte partiellement le marché de l'emploi avant 65 ans gagnerait moins, mais pourrait en contrepartie – ce qui n'est pas possible aujourd'hui –, protéger le niveau de ses futures rentes, lesquelles continueraient à être calculées sur la base de son salaire antérieur; enfin, celui qui poursuit une activité après 65 ans devrait pouvoir y trouver un bénéfice proportionnel à la durée et à l'intensité de son engagement professionnel – un principe qui devrait s'appliquer également dans l'AVS²⁰ et la prévoyance privée (3^e pilier). Ces mesures ne devraient pas empêcher les branches à forte pénibilité (bâtiment, restauration, distribution) de mettre sur pied des programmes de préretraites dès 60 ou 62 ans, à la condition, bien entendu, qu'elles les financent elles-mêmes, comme c'est déjà aujourd'hui le cas dans le bâtiment, par le biais du contrat collectif en vigueur.

20 L'AVS connaît depuis 1969 l'âge flexible de la retraite vers le haut (d'un an au moins et de cinq ans au plus). En cas d'ajournement, le taux d'augmentation évolue progressivement de 5,2% (pour une année) à 31,5% (pour cinq années). Aujourd'hui déjà, ceux qui ajournent la perception de la rente en sont donc récompensés financièrement. Il s'agit cependant d'une mesure en trompe-l'œil, puisque l'augmentation de la rente est « neutre » sous l'angle actuariel, ce qui signifie qu'elle ne fait que compenser les montants que le rentier aurait perçus s'il avait quitté « normalement » son travail à 65 ans. Dans le jargon des spécialistes de l'AVS, on dit que les années de travail après 65 ans ne sont pas « contributives » : elles ne permettent pas d'améliorer réellement le niveau de la rente. Les Suisses ne s'y trompent d'ailleurs pas, puisqu'ils sont moins d'un pour cent à avoir opté pour l'ajournement en 2005 (voir « Statistique de l'AVS 2005 », brochure disponible sur www.ofas.admin.ch, le site de l'Office fédéral des assurances sociales). Et ceux qui l'ont fait (vétérinaires, dentistes, médecins, avocats...) y ont trouvé un intérêt fiscal exclusivement. En conséquence, on peut affirmer que, en l'état actuel de sa législation, l'AVS n'offre aucune incitation à travailler après 65 ans; c'est ce qu'il faudrait changer (selon des modalités qui seront discutées plus bas, voir p. 15). Je profite de ces explications pour remercier Beatrix DE CUPIS, cheffe du secteur prestations AVS/APG/PC à l'Office fédéral des assurances sociales, et Pierre DUPUIS, spécialiste AVS au Centre patronal (VD), d'avoir eu la gentillesse de me faire profiter de leurs compétences techniques très pointues en matière d'assurances sociales.

Apparemment technique, ce projet de réforme implique en réalité une totale révolution des mentalités. Nos cerveaux devraient être *dé-* puis *re-*programmés. Il s'agirait de réinventer la manière d'appréhender la dernière phase de nos parcours professionnels. Nous devrions abandonner des habitudes vieilles d'un demi-siècle qui ont fait de « 65 ans » une barrière magique et infranchissable. L'automatisme de la retraite à 65 ans devrait être remplacé par la liberté de choix, chacun pouvant décider du moment où il juge opportun de quitter la vie active. Dans ce modèle, l'âge légal de la retraite ne serait plus rien d'autre qu'une référence pour calculer le niveau de la rente. Ce programme révolutionnaire deviendra-t-il un jour réalité?

Le Conseil fédéral décroise les bras

Aussi surprenant que cela puisse paraître dans un pays aussi rétif au changement que la Suisse, l'idée n'est pas totalement exclue et pourrait même se concrétiser plus vite qu'on ne le pense. Il se trouve en effet qu'augmenter la participation des seniors au marché du travail est tout récemment devenu une priorité du Conseil fédéral, lequel semble avoir reconnu la gravité de la situation. Dans un rapport de novembre 2005,²¹ il propose une palette de mesures concrètes visant à « motiver les travailleurs âgés à rester plus longtemps dans la vie active ». Elles vont toutes dans la direction indiquée ci-dessus.

21 « Participation des travailleuses et travailleurs âgés. Propositions de mesures : domaines des assurances sociales, de la santé au travail, des aptitudes sur le marché du travail », rapport de synthèse (novembre 2005) rédigé par le Groupe directeur mixte DFI/DFE « Participation des travailleurs âgés ». Ce document a été présenté à la presse le 9 décembre 2005 par les conseillers fédéraux Joseph DEISS et Pascal COUCHEPIN; affiné, il devrait être mis en consultation à l'été 2006.

Concrètement, les correctifs que le gouvernement propose sont de deux ordres : premièrement, la suppression de tout ce qui, dans le cadre légal actuel, pousse les travailleurs à quitter leur emploi avant 65 ans ; deuxièmement, l'introduction dans la loi d'avantages financiers pour ceux qui poursuivent une activité professionnelle après 65 ans. Le but ultime du Conseil fédéral vise à « permettre aux travailleurs de choisir librement à quel moment, entre 55 et 70 ans, ils veulent quitter la vie active ». Un choix qui n'est souvent pas possible aujourd'hui, en particulier pour ceux qui souhaitent poursuivre une activité professionnelle au-delà de 65 ans (flexibilité vers le haut).

Dans le 2^e pilier, en effet, le montant de la rente versée à l'assuré dépend fortement de l'activité professionnelle exercée durant la dernière phase d'une carrière. Le système a été pensé pour accompagner des carrières professionnelles linéaires où le salaire ne cesse d'augmenter, année après année, jusqu'à la retraite. Mais que se passe-t-il, en fin de carrière, si un salarié voit son salaire baisser, soit parce qu'il choisit de réduire son temps de travail, soit parce qu'il veut terminer sa carrière en douceur et accepte une fonction hiérarchique inférieure dans l'entreprise ? Le niveau de sa rente va être recalculé sur la base de son nouveau salaire et donc revu à la baisse.²² Une fois parvenue à la retraite, cette personne touchera à

22 « Si le salaire avs baisse, le salaire correspondant assuré dans le 2^e pilier doit obligatoirement être adapté. Etant donné que le droit en vigueur ne permet pas de continuer à assurer le revenu atteint avant la réduction, à partir de ce moment les bonifications de vieillesse sont calculées sur la base du salaire réduit. Les bonifications de vieillesse plus élevées en fin de carrière aboutissent également à une situation où les revenus lucratifs perçus dans les dernières années précédant la retraite ont davantage d'influence sur le montant de la rente de vieillesse que ceux perçus en début de carrière. Par conséquent, les modifications de salaire en fin de vie active n'ont pas la même influence sur le montant de la rente de vieillesse que les modifications correspondantes intervenues au début de la vie active » (« Participation des travailleuses et travailleurs âgés », *op. cit.*, pp. 20–21).

une rente diminuée. Le système actuel peut donc s'avérer financièrement pénalisant pour celui qui *veut* ou *doit* aménager son temps de travail. Souvent, la retraite anticipée – accompagnée de bonnes indemnités de licenciement – devient le meilleur moyen de régler le problème.

Quelques ajustements suffiraient pour remédier à ce dysfonctionnement du 2^e pilier. Celui qui réduit son temps de travail ou change de fonction avec baisse de salaire devrait simplement pouvoir continuer à assurer son ancien salaire.²³ Bien sûr, une telle mesure impliquerait un coût (qui devrait dans l'idéal être assumé par l'employé seul ou partagé entre l'employeur et l'employé), mais elle garantirait le niveau de la rente. Dans le même ordre d'idées, le Conseil fédéral propose d'introduire dans le 2^e pilier le principe de la *rente partielle*. Celui qui le souhaite devrait pouvoir anticiper ou repousser la perception de la moitié de sa rente. L'objectif est clairement de rendre le travail à temps partiel plus attrayant que l'inactivité professionnelle (travail à temps partiel comme alternative à la préretraite).

En général, lorsqu'on évoque la retraite flexible, c'est à un abaissement de l'âge de la retraite qu'on pense. Les syndicats viennent ainsi de déposer une nouvelle initiative visant à favoriser la retraite à 62 ans pour tous, sans diminution de rente. Sur le principe, malgré leurs conséquences néfastes sur les finances de l'AVS, on voit mal comment on pourrait interdire purement et simplement les préretraites ; elles doivent rester possibles, à la condition, cependant, que la rente soit réduite en proportion du nombre d'années non travaillées (sur la base d'un calcul actuariel).²⁴ En

23 Il existe sans doute déjà aujourd'hui quelques caisses de pensions qui le permettent. Lorsque c'est le cas, il s'agit cependant de dispositions à bien plaisir qui vont au-delà du cadre obligatoire selon la Loi sur la prévoyance professionnelle.

24 Dans l'AVS, la retraite flexible vers le bas existe depuis 1997. La loi a d'abord prévu une année d'anticipation (dès 2001 pour les femmes

revanche, vouloir généraliser les retraites anticipées aux frais de l'avs est une mesure difficilement défendable – dans l'actuel contexte démographique, c'est même un défi au bon sens. Ce dont l'avs a besoin, c'est tout le contraire: une vraie flexibilité vers le haut. Il faut introduire dans la loi des incitations à la retraite «posticipée». Le Conseil fédéral propose judicieusement de le faire dans les trois piliers. En substance, celui qui travaille après 65 ans devrait pouvoir en retirer un bénéfice financier le jour où il perçoit sa rente.

Vraies et fausses incitations

Dans le premier pilier, le salarié qui – comme la loi le permet déjà – continue à cotiser au-delà de 65 ans devrait pouvoir en retirer un profit – ce qui n'est pas réellement le cas aujourd'hui (voir note 20). Si, actuellement, moins d'un pour cent des retraités ajournent la perception de leur rente avs, c'est bien que cette formule n'est pas (financièrement) attrayante. Comment changer cet état de fait? Comment inciter ceux qui travaillent au-delà de 65 ans à repousser la perception de leur rente? Une solution possible consisterait à rendre «contributives» les années de cotisation supplémentaires. Quelques explications s'imposent.

Actuellement, le niveau de la rente avs dépend principalement de deux facteurs: le «revenu annuel

aussi), avant de passer, dès 2001 (dès 2005 pour les femmes), à deux années d'anticipation. Pour une année, la rente est diminuée à vie de 6,8%; pour deux années, du double. Cette diminution, calculée sur des critères actuariels, permet en quelque sorte au préretraité de «rembourser» l'avance sur la rente vieillesse qui lui est versée. Dans la 11^e révision bis, le Conseil fédéral propose une retraite anticipée dès 62 ans pour tous les Suisses de «condition économique modeste». Il n'est pas certain que cette mesure très controversée, dont le coût est estimé à 350 millions par année, passe la rampe du parlement et/ou du peuple.

moyen» perçu par le travailleur durant sa vie active, ainsi que le nombre d'années de cotisation. Seuls ont droit à la rente avs maximale ceux dont le «revenu annuel moyen» est supérieur ou égal à Fr. 77 400 (chiffres 2005) et qui ont cotisé pendant au moins 44 ans (43 ans pour les femmes). Selon le droit actuellement en vigueur, le niveau de la rente est calculé (au plus tard) à 65 ans (64 ans pour les femmes) et ne change plus par la suite, même pour ceux qui ajournent la perception de leur rente. En d'autres termes, repousser la rente avs permet bien, le moment venu, de toucher une rente *nominalement* plus élevée (5,2% pour un an; 31,5% pour cinq ans), mais cette augmentation sert uniquement à compenser le fait que, pendant l'ajournement, le travailleur a renoncé à toucher sa rente.²⁵ En un mot comme en cent: ajourner la rente ne rapporte pas un centime supplémentaire.

Il en irait tout autrement si l'on introduisait dans la loi un moyen de faire valoir les années de travail supplémentaires pour le calcul de la rente, autrement dit, si l'on rendait «contributives» (ou «formatrices de rentes») les années de cotisation supplémentaires. Il y a deux manières de le faire. La première consiste, pour tous ceux qui, au moment d'atteindre l'âge ordinaire de la retraite, n'ont pas droit à une rente maximum (soit parce qu'ils n'atteignent pas un «revenu annuel moyen» suffisant, soit parce qu'ils présentent des lacunes de cotisations [années manquantes]), à comptabiliser les années de travail après 65 ans (64 ans pour les femmes) pour «rattraper» leur retard.²⁶ Ajourner la rente deviendrait un moyen de combler des trous de cotisations afin de faire tendre la rente vers le niveau maximum. Cette mesure, qui a l'avantage

25 Dans le jargon des spécialistes de l'avs, on dit que «la rente est augmentée de la contre-valeur actuarielle des prestations non touchées».

26 Actuellement, deux tiers des rentiers avs ne touchent pas la rente maximale et seraient donc potentiellement concernés par cette modification légale.

de constituer une véritable incitation financière au travail des seniors, était déjà prévue dans la 11^e révision de l'Avs refusée par le peuple en mai 2004; elle a été reprise telle quelle dans la 11^e révision bis.²⁷

La seconde manière de rendre «contributives» les cotisations des seniors de plus de 65 ans représenterait une nouveauté absolue – un «*corpus novum* dans l'Avs», pour reprendre les termes de l'administration fédérale.²⁸ Il s'agirait d'étendre la mesure évoquée ci-dessus à tous les salariés, même ceux qui ont déjà droit à une rente maximum dès 65 ans. Il s'agirait, en d'autres termes, de permettre le relèvement de la rente maximum proportionnellement au nombre d'années supplémentaires travaillées. En théorie, cela constituerait le meilleur moyen d'encourager les personnes ayant atteint l'âge de la retraite de poursuivre une activité lucrative. Dans la pratique, cela poserait cependant un problème de coûts. A quoi bon introduire

27 On rétorquera que, comme elle engendrera des coûts supplémentaires (il faudra bien verser des rentes plus élevées aux seniors travaillant après 65 ans), cette mesure est contre-productive : les finances de l'Avs n'y gagneront rien. En effet, il devrait en coûter à l'Avs 26 millions par année, selon les estimations de l'administration fédérale (voir le Message du Conseil fédéral concernant la 11^e révision bis de l'Avs, p. 1967). Mais ces dépenses supplémentaires – qui, rappelons-le, visent à favoriser le travail des seniors –, seront très largement compensées par une autre mesure prévue dans la 11^e révision bis (et déjà dans la 11^e révision refusée par le peuple) : la suppression de la «franchise en faveur des retraités actifs», laquelle devrait conduire à des économies de l'ordre de 150 millions par année. De quoi s'agit-il ? Depuis un quart de siècle, les seniors qui travaillent après 65 ans sont exemptés des cotisations Avs jusqu'à un revenu de 16 800 francs par année. A l'époque de son introduction, cette franchise accordée aux retraités actifs était typiquement une mesure de soutien à une population considérée comme financièrement fragile. Depuis lors, notamment grâce à l'introduction du 2^e pilier obligatoire pour tous les salariés, la situation financière des seniors s'est beaucoup améliorée (voir ci-dessous le sous-chapitre intitulé «Les nouveaux vieux») et plus rien ne justifie ce traitement de faveur. Dans une assurance reposant sur le principe de la solidarité, il est même équitable que les seniors soient traités comme les jeunes et qu'ils participent normalement au financement de l'Avs.

28 «Participation des travailleuses et travailleurs âgés», *op. cit.*, p. 24.

une modification législative qui favorise le travail des seniors si elle plombe les comptes de l'Avs? En l'absence d'estimations chiffrées sur les conséquences financières d'une telle mesure, il n'est guère possible d'effectuer une pesée des intérêts. Pour souhaitable qu'elle soit, cette solution «révolutionnaire» ne devrait être introduite que si des économies réalisées ailleurs en assurent le financement neutre.

La retraite «posticipée» devrait être favorisée selon la même logique dans les 2^e et 3^e piliers. Dans la prévoyance professionnelle, le salarié devrait pouvoir continuer à assurer son salaire au-delà de 65 ans, et il devrait pouvoir, aussi longtemps qu'il travaille, effectuer ce qu'on appelle des «rachats», c'est-à-dire combler des lacunes de cotisation; dans la prévoyance privée, il faudrait lever l'interdiction actuelle de déposer des fonds après 65 ans.

Enfin, une des mesures les plus spectaculaires et les plus conséquentes proposées par le gouvernement touche le personnel de la Confédération. A l'avenir, les relations de travail ne devraient plus s'interrompre automatiquement lorsque l'employé atteint l'âge légal de la retraite: «La Confédération se doit de donner l'exemple et de permettre à tous ses employés de continuer à travailler au-delà de l'âge ordinaire de la retraite.» Dans le privé aussi, le départ automatique et obligatoire à la retraite pour ceux qui atteignent 65 ans devrait être corrigé. Aujourd'hui, près d'une entreprise sur deux ne permet pas de travailler aux plus de 65 ans. Lorsqu'elles le font, elles réservent très souvent ce privilège à leurs propres employés. Par ailleurs, si la Confédération voulait vraiment se montrer exemplaire, elle devrait, sur la même lancée, s'engager à limiter au minimum son recours aux retraites anticipées, une mesure dont elle fait aujourd'hui encore un usage très fréquent.

Réduire le surcoût des seniors

Toutes ces propositions du Conseil fédéral vont dans la bonne direction et méritent d'être soutenues. D'autres mesures seraient également souhaitables. La principale viserait à réduire le «surcoût» des seniors sur le marché du travail. Actuellement, les cotisations minimales au 2^e pilier vont de 7% pour un employé de 25 ans à 18% pour celui qui est âgé de plus de 55 ans. En 1985, lorsque le 2^e pilier est devenu obligatoire pour tous, cette progressivité devait servir à améliorer le niveau des rentes de ceux qui, commençant tardivement leurs cotisations au 2^e pilier, devaient en quelque sorte «rattraper» les versements non effectués au cours de leur carrière professionnelle. A l'origine, il s'agissait clairement de favoriser les seniors. Aujourd'hui, en rendant ces derniers plus «chers» que les jeunes en termes de charges sociales, cette mesure produit l'effet inverse: elle pénalise fortement les travailleurs de plus de 55 ans. En une vingtaine d'années, l'impact de cette mesure s'est renversé à 180 degrés. Un cadre législatif pensé *pour* les seniors se retourne *contre* eux. Il devient urgent d'apporter les correctifs nécessaires pour annuler cet effet pervers.

La progressivité des taux LPP est un bon exemple du problème que posent aujourd'hui nos assurances sociales. Celles-ci ont été pensées il y a déjà longtemps pour fonctionner dans un contexte de forte natalité et de boom économique. Depuis, la Suisse n'est plus la même. Ce qui produisait des effets positifs hier se trouve inadapté à la situation démographique d'aujourd'hui et peut déboucher sur une discrimination fondée sur l'âge. Une adaptation s'impose; le besoin de réformes saute aux yeux.

Mais revenons au «surcoût» des seniors. Il est établi que celui-ci pèse dans les décisions d'embauche des entreprises. Lorsqu'on demande aux responsables des ressources humaines d'énumérer les mesures

permettant de favoriser l'accès ou le maintien des seniors sur le marché du travail, ils sont plus de 50% à souhaiter la suppression de la progressivité du taux de cotisation LPP. Sur cette question, le Conseil fédéral envoie des signaux contradictoires. En décembre 2005, il a invité le Parlement à accepter un postulat²⁹ du groupe PDC visant à introduire un taux unique de 6,25% (part employeur) pour tous les salariés, quel que soit leur âge. En décembre 2005 toujours, il a cependant manifesté son opposition à cette réforme, arguant de ce qu'elle engendrerait des «frais supplémentaires» trop importants. De quels «frais supplémentaires» s'agit-il? Cela ne ressort pas clairement des arguments du gouvernement,³⁰ qui devra à l'avenir veiller à se montrer plus convaincant et cohérent s'il veut rendre crédible son refus d'une réforme réclamée par l'économie et susceptible d'améliorer très sensiblement l'employabilité des travailleurs âgés.

Ces prochains mois, la progressivité du taux LPP sera très certainement au centre des débats politiques. La bataille qui s'engage pour la réforme de nos assurances sociales ne se jouera cependant pas uniquement au niveau des textes de loi. Il faudra également convaincre l'opinion publique et les

29 Postulat 05.3651: «Bonification de vieillesse LPP. Améliorer les perspectives d'emploi des seniors.» Voir www.parlament.ch/afs/data/f/gesch/2005/f_gesch_20053651.htm. Le postulat a été accepté par le Conseil national le 24 mars 2006. Rappelons qu'un postulat, contrairement à une motion, ne possède pas de caractère contraignant.

30 «Participation des travailleuses et travailleurs âgés», *op. cit.*, pp. 33–35. Si les bonifications de vieillesse sont uniformisées, il va de soi qu'elles vont augmenter pour les jeunes et baisser pour les seniors. En conséquence, l'objectif d'épargne de ces derniers, tel qu'il est fixé aujourd'hui, ne pourra pas être atteint. L'ampleur du manque à gagner dépendra cependant du rythme auquel la baisse des taux sera introduite. On pourrait imaginer une phase de transition longue afin de réduire l'impact négatif sur la génération concernée. Une solution financièrement modérée et supportable pour tous paraît possible. Les experts de l'administration fédérale donnent le sentiment de manquer cruellement d'imagination sur cette question.

entreprises d'abandonner certaines fausses croyances. Par exemple, les préretraites ne sont pas, comme beaucoup le pensent, favorables aux jeunes. Il est faux de croire qu'en prenant une retraite anticipée, les travailleurs les plus âgés «font de la place» aux plus jeunes. Ce lieu commun repose sur une méconnaissance du fonctionnement de l'économie. Ni la France ni l'Italie, qui ont recouru de manière massive aux retraites anticipées dès les années 1970 (et plus récemment, en France, à la réduction à 35 heures du temps de travail hebdomadaire), ne sont parvenues de cette manière à lutter contre le chômage des jeunes. Et pour cause: le potentiel de croissance économique dépend directement du nombre de personnes actives. Plus il y a de travailleurs, plus l'activité économique est susceptible de s'étendre, plus les opportunités d'emploi augmentent. En conséquence, la situation des jeunes sur le marché du travail ne s'améliore pas grâce aux départs des travailleurs anciens; au contraire, ces retraits de la vie active l'aggravent.³¹

31 «Les plans de retraite anticipée largement utilisés à la fin des années 70 et durant les années 80 pour faire face à la hausse du chômage et à la restructuration d'industries traditionnelles sont des solutions à court terme. Elles impliquent une perte permanente de capital humain et de potentiel de croissance pour l'économie puisque, lorsque les conditions de croissance et d'emploi plus élevé sont rétablies, il est difficile d'inverser le phénomène de retrait du marché du travail. De plus, des éclaircissements doivent être apportés concernant les deux principaux arguments qui justifient le recours à ces retraites anticipées: 1) il n'existe aucune preuve que les travailleurs âgés ne peuvent participer pleinement à la croissance de l'emploi des secteurs en expansion; 2) il n'existe aucune preuve que les jeunes travailleurs et les travailleurs âgés soient interchangeable», communication de la Commission européenne du 3 mars 2004 (<http://europa.eu/scadplus/leg/fr/cha/c11309.htm>).

Travailleurs âgés : clichés, préjugés et erreurs tenaces

«Faire travailler davantage les seniors»; il nous reste à soumettre cette idée au test du bon sens. Lorsque Pascal COUCHEPIN a proposé de relever progressivement l'âge de la retraite à 67 ans d'ici à 2025, les réactions ont été unanimes : comment envisager une telle mesure si, aujourd'hui déjà, les seniors ne trouvent pas de travail? La même question de bon sens revient lorsqu'on évoque la nécessité d'augmenter la participation des mêmes seniors au marché du travail : les entreprises ont-elles besoin d'eux? Y a-t-il de la place pour eux sur le marché du travail? Une telle réforme n'est-elle pas d'ores et déjà vouée à l'échec, faute de coïncider avec les besoins du marché?

Indéniablement, la promotion du travail des seniors constitue, à première vue, un projet paradoxal. En effet, les personnes du troisième âge continuent à être confrontées à des stéréotypes tenaces. Elles sont considérées comme le maillon faible de la société. De nombreux préjugés circulent à leur égard : manque de flexibilité, lenteur, manque de fiabilité dû à une santé déclinante, manque de créativité, etc. Le monde du travail passe pour leur être hostile. Dans ces conditions, qui pourrait être assez sot pour vouloir consolider l'Avs en demandant aux « aînés », usés et fatigués, de travailler plus longtemps?

En guise de réponse, commençons par rappeler que durant des décennies, les travailleurs âgés ont été totalement épargnés par le chômage. Des générations entières de *baby-boomers* ont connu l'ivresse de l'emploi assuré à vie. Depuis 1990, la situation des seniors sur le marché de l'emploi s'est détériorée. Il convient cependant de relativiser la gravité du problème. Oui, le chômage des aînés est une réalité. Oui, lorsqu'ils sont touchés, ceux-ci restent nettement plus longtemps sans emploi, avec le risque d'une exclusion totale et définitive du marché du travail. Il n'empêche : les seniors demeurent, malgré tout, nettement moins souvent touchés par le phénomène que les jeunes. Sans nier le problème, il convient donc

d'éviter toute généralisation hâtive : l'existence d'un socle de « vieux chômeurs » n'induit pas forcément que tous les seniors sont des chômeurs!

De surcroît, les raisons évoquées pour expliquer le chômage de certains seniors ne sont pas toujours très pertinentes. En réalité, sur le marché du travail, les qualifications sont un facteur beaucoup plus discriminant que l'âge. La corrélation entre le manque de qualifications et le chômage a été observée partout dans le monde. Le plus gros handicap des aînés sur le marché du travail n'est pas lié à leur âge mais à un niveau de qualification trop souvent insuffisant par rapport aux besoins nouveaux de l'économie. En Suisse, 42% des travailleurs qui ont aujourd'hui entre 60 et 80 ans sont entrés sur le marché du travail avec, en guise de seule formation, un cursus à l'école obligatoire. Le fait qu'ils soient, proportionnellement, si peu nombreux à être touchés par le chômage prouve *a fortiori* que le marché du travail ne leur est pas si défavorable que cela.

La formation, clé de l'employabilité

Ce qui est déjà vrai aujourd'hui le sera encore plus demain, grâce à la démocratisation des études et des formations professionnelles. En l'an 2000, il n'y avait plus que 32% des 55-64 ans qui étaient sans formation. Les taux étaient encore plus bas pour les générations suivantes : 27% dans la catégorie des 45-54 ans, 23% dans la catégorie des 35-44 ans, et 18% dans la catégorie des 25-34 ans. L'évolution est réjouissante : avec chaque génération qui passe, le niveau général de formation augmente (c'est ce qu'on appelle un « effet de génération »). A l'avenir, le nombre de travailleurs âgés non qualifiés est ainsi destiné à diminuer fortement. En 2030, les 55-74 ans disposeront du même niveau de formation que les 25-34 ans en 2000 (une personne sur cinq sans formation professionnelle). En

trente ans, le nombre de personnes à risques (parce que sous-qualifiées) aura été réduit de moitié.

En augmentant, le niveau de formation ne va pas seulement contribuer à limiter les risques de chômage des seniors; il va aussi permettre de rehausser leur taux d'activité. Il y a en effet corrélation entre «niveau de formation» et «taux d'activité»: plus les gens sont bien formés, plus ils sont enclins à poursuivre longtemps une carrière professionnelle. Aujourd'hui, 30% des 65-80 ans qui travaillent disposent d'une formation tertiaire (université ou haute école), alors qu'ils ne représentent que 13% de la population.³²

D'une manière générale, le marché de l'emploi évolue structurellement dans une direction favorable aux travailleurs âgés. Aujourd'hui déjà, dans la plupart des métiers, l'endurance physique ne joue plus qu'un rôle marginal. Les mines à charbon des débuts de l'ère industrielle ne sont plus qu'un mauvais souvenir. A l'avenir, ce passage d'une économie des muscles à une économie de l'intelligence va se poursuivre et l'importance de l'effort physique devrait encore s'amoinrir. Les tâches simples et répétitives seront délocalisées à l'étranger ou automatisées. Les entreprises suisses, principalement actives dans les services, recruteront en premier lieu du personnel qualifié et hautement qualifié; les chances d'emploi des seniors n'en seront que meilleures.

Au siècle dernier, la tertiarisation de l'économie a contribué à atténuer les différences entre travail masculin et féminin; au 21^e siècle, la même évolu-

tion, encore accélérée dans les pays riches par le développement foudroyant des nouvelles technologies de l'information, devrait contribuer à gommer les disparités entre jeunes et vieux. Dans un chapitre («La cyberjeunesse») de son livre consacré au vieillissement de la population, Frank SCHIRRMACHER écrit qu'une «industrie qui permet à n'importe qui, où qu'il soit, de se connecter avec qui il veut ne pose plus la question de l'âge ni du sexe».³³ Aujourd'hui, il existe un décalage évident entre les seniors qui n'ont pas réussi à s'initier à l'Internet et une majorité de la population qui fait un usage croissant des nouvelles technologies de l'information; demain, la situation se présentera tout différemment: les seniors à la retraite seront ceux-là même qui ont inventé le World Wide Web!

Ils ne sont pas les mal-aimés

L'enquête très fouillée menée par AVENIR SUISSE auprès de 800 entreprises infirme d'autres préjugés très répandus sur les travailleurs âgés. Lorsqu'on demande aux responsables des ressources humaines de porter un jugement sur les seniors actifs dans leur entreprise, les critiques sont moins nombreuses que les louanges. On leur reconnaît, par exemple, une grande expérience, une bonne fiabilité et une forte loyauté vis-à-vis de l'entreprise. Cette appréciation varie très peu parmi toutes les entreprises interrogées. Il est donc faux de croire que les qualités et les compétences des collaborateurs âgés ne sont pas reconnues: les questionnaires indiquent plutôt le contraire. Aucune corrélation n'est établie entre l'âge et des capacités réduites.³⁴

32 Le Bureau international du travail (BIT) a montré que les travailleurs dont le niveau de formation est élevé quittent leur emploi deux à quatre ans plus tard que ceux dont le niveau de qualification est faible. Voir «An inclusive society for an ageing population: The employment and social protection challenge», BIT, avril 2002 (<http://www.ilo.org/public/english/employment/skills/older/download/engage.pdf>). Voir aussi Philippe WANNER, Claudine SAUVAIN-DUGERDIL, Edith GUILLEY et Charles HUSSY, *Âges et générations. La vie après 50 ans en Suisse*, Office fédéral de la statistique, 2005, graphique 17, p. 78.

33 *Le Réveil de Mathusalem*, op. cit., p. 128.

34 *Arbeit und Karriere*, op. cit., pp. 33-47.

En outre, rien n'indique que les entreprises poursuivent une politique délibérée liée à l'âge: on ne constate pas de volonté systématique de se débarrasser des «vieux» en raison de leur âge ou de garder les «jeunes» parce qu'ils sont jeunes. Lorsqu'elles restructurent, les entreprises adoptent d'ailleurs des mesures qui pénalisent autant les jeunes que les seniors. L'arrêt des nouveaux engagements affecte plus directement les premiers (ce qui explique le fort lien de dépendance entre chômage des jeunes et conjoncture), alors que les retraites anticipées concernent les seconds. Il est établi que si les préretraites ont autant de succès auprès des entreprises et des salariés, c'est d'abord parce qu'elles permettent de réduire les effectifs sans licenciements secs.

Si les seniors peinent parfois à garder leur emploi, c'est davantage en raison du cadre législatif en vigueur que de discriminations orchestrées par les employeurs. Pour les travailleurs âgés de plus de 60 ans, on observe par exemple une nette baisse de la formation professionnelle financée par l'entreprise. Raison invoquée par les responsables des ressources humaines? Le temps restreint à disposition pour amortir l'investissement. A quoi bon investir dans la formation d'un collaborateur dont on sait qu'il va forcément devoir très bientôt quitter l'entreprise?

Le même réflexe prévaut lorsqu'il s'agit d'engager un nouveau collaborateur. La tendance actuelle reste, à compétences égales, de choisir plutôt la personne la plus jeune. L'arrivée d'un nouveau collaborateur engendre en effet des coûts importants liés à l'inévitable phase initiale d'apprentissage. Si le temps à disposition pour amortir ces coûts est trop limité, aucun employeur raisonnable ne voudra les assumer. Sachant qu'il partira forcément trois ans plus tard déjà, personne n'engage volontiers un senior de 62 ans. En d'autres termes, le cadre légal actuellement en vigueur, en forçant la sortie de la vie active à 65 ans, contribue à faire vieillir prématurément les seniors.

Tout porte à croire qu'une ouverture de l'âge de la retraite vers le haut augmenterait leurs chances de conserver ou de retrouver un emploi.

On entend souvent dire que les travailleurs âgés sont discriminés dans les offres d'emploi publiées par la presse. L'analyse systématique des petites annonces parues dans la presse ne confirme pas ce lieu commun.³⁵ La mention de l'âge se fait de plus en plus rare: seule une annonce sur cinq indique un âge préférentiel, mention qui joue d'ailleurs aussi souvent en faveur qu'en défaveur des travailleurs plus âgés. Dans les années 1950, les offres d'emploi faisaient trois fois plus souvent qu'aujourd'hui référence à l'âge des candidats recherchés.³⁶

Enfin, pour soutenir la thèse d'une discrimination des seniors, certains font valoir que les entreprises engagent toutes plus de jeunes que de vieux. Cette réalité est indéniable: à l'embauche, les jeunes sont souvent préférés aux moins jeunes.³⁷ Mais ce phénomène s'explique aussi par le petit

35 «Wandel der Arbeitswelt im Spiegel von Stelleninseraten», projet de recherche de l'Université de Zurich, sous la direction de la professeure Marlis BUCHMANN, voir www.arbeitsmarktforschung.ch. Cette enquête a été menée dans la presse alémanique exclusivement, mais rien n'indique qu'il en aille autrement en Suisse romande.

36 En Suisse romande, l'association «Réussir avec les 45–65 ans» (en cours de création) utilise systématiquement cet argument des offres d'emploi discriminatoires pour justifier son combat en faveur du travail des seniors et contre les «entreprises anti-vieux» (*Le Temps* du 20 janvier 2006, *Le Matin Dimanche* du 19 février 2006, *24 Heures* du 22 avril 2006). Comme quoi une juste cause peut parfois reposer sur de fausses prémisses.

37 A la question de savoir si, à qualifications égales, elles engagent plutôt un jeune ou un senior (+50 ans), les entreprises répondent très majoritairement qu'elles engagent le jeune (61% lorsqu'il s'agit d'une fonction de dirigeant ou d'un spécialiste, 80% lorsqu'il s'agit de simples collaborateurs). Il en va de même lorsqu'il s'agit de promouvoir un collaborateur à des fonctions supérieures (respectivement 60% et 71%). Seuls font exception les postes de direction, pour lesquels les plus de 50 ans sont plus souvent (engagement) ou aussi souvent (promotion) choisis. Voir *Arbeit und Karriere*, op. cit., p. 53.

nombre, proportionnellement, de personnes âgées en recherche d'emploi. Tous les jeunes se trouvent, tôt ou tard, à la recherche d'un premier emploi, alors que la plupart des seniors conservent l'emploi qu'ils ont déjà. En clair: si les personnes âgées sont moins nombreuses à se faire engager, c'est aussi parce qu'elles sont moins nombreuses à chercher un nouvel emploi. Ce qui explique aussi pourquoi les personnes âgées encourent un risque nettement moindre que les jeunes de connaître le chômage.

L'analyse des caractéristiques du marché du travail s'avère nécessaire pour établir des prévisions fondées. Si les entreprises pratiquaient vraiment une politique discriminatoire à l'égard des seniors, si elles refusaient par principe de leur donner du travail, il faudrait évidemment en tenir compte dans le cadre d'une réflexion sur l'avenir des assurances sociales. Il deviendrait nécessaire de s'orienter vers d'autres solutions que celles proposées ici, consistant à combattre les retraites anticipées et, grâce notamment à des incitations financières, à promouvoir le travail des seniors. Les arguments évoqués ci-dessus contribuent cependant à rendre vraisemblable l'hypothèse d'une augmentation de la participation des seniors au marché du travail. A la question du « bon sens », avec laquelle nous avons ouvert ce sous-chapitre, il y a donc lieu de répondre par la positive: oui, il y a de la place dans les entreprises pour un plus grand nombre de seniors.

En attendant le réveil des entreprises

Cela dit, s'il apparaît que les seniors sont en mesure de jouer un plus grand rôle sur le marché du travail, cela ne se fera pas tout seul, comme par enchantement. Les entreprises aussi devront s'investir. Car, quel que soit le cadre légal en vigueur, ce sont elles, en fin de compte, qui dictent le ton et le rythme. Or, entre une attitude non discriminatoire à l'égard des

seniors (telle que, dans l'ensemble, on peut l'observer aujourd'hui) et une politique active d'encouragement au travail des seniors, il y a un fossé qui doit encore être franchi. L'enquête d'AVENIR SUISSE³⁸ montre qu'une majorité d'entreprises (52%) offre certes la possibilité de travailler à temps partiel dans la dernière phase de la carrière de leurs employés, mais que les mesures pro-seniors s'arrêtent souvent là. A l'heure actuelle, les véritables politiques de ressources humaines visant à faciliter le travail des seniors jusqu'à 65 ans et au-delà restent très rares.

S'il en va ainsi, c'est que les conséquences du vieillissement démographique sur le marché du travail n'apparaissent pas encore clairement à tous les entrepreneurs. Aujourd'hui déjà, un quart de la population active a plus de 50 ans. D'ici à 2020, cette proportion passera à un gros tiers. En parallèle, le marché de l'emploi s'assèche: en partant à la retraite, les *baby-boomers* laissent derrière eux un vide. Vu la faiblesse du taux de natalité, il n'y a pas assez de jeunes travailleurs pour les remplacer. Dans certains domaines (surtout pour le personnel hautement qualifié), la pénurie de main-d'œuvre est aujourd'hui déjà une réalité.³⁹ Ce phénomène devrait rapidement s'étendre à de larges pans du marché de l'emploi. Dans ce contexte, il y a fort à parier que, *volens nolens*, les milieux économiques vont se tourner vers les femmes et... les seniors, lesquels vont enfin apparaître pour ce qu'ils sont: un formidable gisement de main-d'œuvre expérimentée (l'or gris) complètement sous-exploité.

Il faudrait peu de chose pour que, dans les entreprises, les mentalités basculent. Le *mainstream*

38 *Arbeit und Karriere*, op. cit., p. 73.

39 Selon une étude publiée fin 2005 (« L'évolution démographique: un défi et une chance pour les entreprises de valoriser leurs talents », voir www.vonrohr.net), 25% des employeurs avouent ne pas trouver les compétences dont ils ont besoin dans la tranche d'âge des 25-45 ans.

qui domine encore dans les milieux économiques postule, par exemple, que les préretraites sont un bon moyen de réduire les effectifs de manière socialement juste, et qu'il vaut mieux offrir des cours de formation continue aux plus jeunes qu'aux plus vieux. Il existe certainement quelques bonnes raisons de penser cela. Mais il en existe aussi beaucoup de très mauvaises.

Commençons par les retraites anticipées. Aujourd'hui, elles sont pratiquées le cœur léger, comme si cela permettait de jeter du ballast par-dessus bord. En réalité, il s'agit souvent d'un immense gâchis. L'ADN d'une entreprise est ce quelque chose qui la différencie des autres, grâce à un savoir-faire et une culture spécifiques. Cet ADN s'incarne dans les compétences, les connaissances et l'expérience des collaborateurs actifs dans l'entreprise, notamment ceux qui y travaillent depuis longtemps, c'est-à-dire le plus souvent les seniors. Ils savent ce qui marche et ce qui ne marche pas, ils se souviennent de ce qui a été essayé par le passé, avec ou sans résultats probants, ils maîtrisent les processus internes. A chaque fois que l'un de ces seniors quitte l'entreprise, c'est un petit morceau de l'ADN de cette dernière qui part avec lui. Considérée sous cet angle, la préretraite est un affaiblissement pour l'entreprise – un phénomène connu dans le monde anglo-saxon sous le terme d'*experience drain*.

Venons-en à la formation continue. Selon la tournure d'esprit dominante, il est plus rentable de faire suivre des cours de perfectionnement aux collaborateurs les plus jeunes, puisque ces derniers sont susceptibles de rentabiliser l'investissement sur une plus longue période. La réalité, cependant, indique qu'un travailleur âgé est moins susceptible de changer d'emploi qu'un jeune. La carrière à vie dans une même et seule entreprise est un modèle qui appartient au passé. Ces dernières décennies, la durée moyenne d'un job n'a cessé de diminuer. Aux Etats-

Unis, les travailleurs de moins de 35 ans restent en moyenne moins de trois ans chez le même employeur, alors que les travailleurs de plus de 50 ans sont à leur poste depuis 14 ans en moyenne. D'où ce constat paradoxal : les cours dispensés à un senior serviront très certainement les intérêts de l'entreprise, alors que ceux dispensés à un junior rendront surtout service à l'entreprise concurrente dans laquelle il y a de bonnes chances qu'il se fasse engager peu après.

Il y a mille autres bonnes raisons de changer de paradigme afin de favoriser le travail des seniors. Les entreprises doivent cependant encore en prendre pleinement conscience. Lorsqu'elles auront franchi ce cap, l'insertion professionnelle des travailleurs âgés se fera tout naturellement, pour le plus grand profit des entreprises en particulier et de l'économie suisse en général. La Suisse ne sera d'ailleurs pas le seul pays à négocier ce virage : le vieillissement de la population et la pénurie de main-d'œuvre sont des phénomènes planétaires auxquels aucun des pays industrialisés ou émergents ne pourra, tôt ou tard, échapper.⁴⁰

Après avoir soutenu que, pour assurer la survie financière de l'Avs, il *faudrait* que les seniors travaillent davantage, nous avons affirmé qu'une majorité d'entre eux *pourraient* le faire s'ils le souhaitaient, les entreprises n'ayant rien contre eux *a priori*. Nous aimerions à présent franchir un pas supplémentaire et poser une question quant à la motivation des seniors : *voudront-ils* travailler davantage ? Pour le savoir, il conviendrait de mieux cerner le profil de ces fameux « seniors » (actuels et à venir) dont on parle depuis le début de cet essai. C'est ce à quoi nous allons nous attacher dans le prochain chapitre.

⁴⁰ De nombreux exemples récents dans les pays nordiques, aux Pays-Bas ou en Grande-Bretagne prouvent que les seniors peuvent parfaitement rester plus longtemps actifs, en particulier si leurs conditions de travail ont été adaptées en conséquence. Voir *Working Beyond 60*, *op. cit.*, pp. 114–134.

Les « nouveaux vieux »

Il y a cent ans, les populations âgées vivaient dans un contexte de très grande précarité. Pendant la majeure partie du 20^e siècle, il ne faisait pas bon vieillir. Avancer en âge, c'était le plus souvent s'enfoncer dans la maladie, la pauvreté et la dépendance. « La question n'était pas de savoir ce qu'on deviendrait une fois vieux, mais si l'on arriverait jusque-là », écrit Frank SCHIRRMACHER.⁴¹ Mais les sociétés occidentales ne sont pas restées les bras croisés ; au contraire, elles n'ont pas ménagé leurs efforts pour remédier à cette situation. En Suisse, en particulier, on a d'abord créé l'AVS, puis, dans les années 1970–1980, le 2^e pilier, devenu obligatoire en 1985.

Cette politique visant à améliorer la situation des personnes âgées a porté ses fruits, de façon au moins aussi spectaculaire qu'inattendue : aujourd'hui, n'ayons pas peur des mots, les seniors appartiennent dans leur majorité à la catégorie des nantis. Pointer une telle réalité relève du constat factuel, comme le précise justement le politologue René KNÜSEL : « Aujourd'hui, les aînés, à part les grands vieillards qui ont peu bénéficié du second pilier, ont des revenus égaux, voire supérieurs, aux actifs. Beaucoup de jeunes gagnent moins que leurs parents à la retraite. Les personnes du troisième âge sont désormais détentrices de la majorité du capital en Suisse, ce qui est une autre manière d'envisager leur importance sociale. »⁴² Plusieurs études scientifiques récentes permettent de dessiner les contours de cette nouvelle réalité socio-économique.

Son trait le plus saillant concerne l'amélioration du niveau de vie des seniors. Une étude a montré qu'à Zurich, plus d'un couple de rentiers sur cinq (22%) déclare une fortune nette de plus d'un million de francs.⁴³ Mais le cas zurichois est loin de constituer une

exception favorisée par la position dominante du canton dans l'économie du pays. En Argovie, par exemple, un rentier marié sur quatre déclare plus d'un million de fortune. Les chiffres sont encore plus impressionnants lorsqu'on s'intéresse à la valeur médiane de la fortune : à Zurich, elle est de 418 000 francs par couple de rentiers, dans le canton d'Argovie, de 500 000 francs.⁴⁴ En bon français, cela signifie qu'un couple retraité zurichois sur deux déclare une fortune supérieure à 418 000 francs et qu'un couple de retraités argoviens sur deux déclare une fortune supérieure à 500 000 francs !

Qu'en est-il des personnes prises individuellement ? Le calcul est vite fait pour les personnes vivant en couple : les chiffres mentionnés ci-dessus doivent être divisés par deux. Quant aux personnes vivant seules, dans le canton d'Argovie, leur fortune médiane déclarée s'élève à 265 000 francs. Dans cette région, on peut donc affirmer qu'un rentier sur deux possède plus de 250 000 francs de fortune. Deux études récentes effectuées en Valais et à Neuchâtel pour le compte de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)⁴⁵ ont permis de confirmer

n° 23, 2002, une publication de l'Office statistique du canton de Zurich (www.statistik.zh.ch). L'accumulation de capital des plus de 65 ans se lit également dans une autre statistique : ensemble (21% des contribuables), ils déclarent plus de la moitié (52%) de la fortune de tous les contribuables zurichois. L'étude de Peter MOSER montre aussi que la fortune des Zurichois se constitue seulement après 50 ans et qu'elle croît régulièrement entre l'âge de 50 ans et le départ à la retraite.

44 Markus Schneider, « Perlen vor die Säulen », *Die Weltwoche* du 5 janvier 2006, pp. 30–33. Rappelons qu'en statistiques, la médiane (à ne pas confondre avec la moyenne) est la ligne qui partage une population en deux parties égales.

45 Marco PECORARO et Philippe WANNER (Forum suisse pour l'étude des migrations et de la population), « La situation économique des Valaisans âgés de 60 à 70 ans. Une étude pilote effectuée à l'aide de données appariées provenant de diverses sources », rapport de recherche de novembre 2004, publié dans le n° 3, 2005, de la collection « Aspects de la sécurité sociale » de l'OFAS (voir le résumé de cette étude dans la revue *Sécurité sociale*, n° 1, 2005, pp. 28–32) ; des mêmes, « La situation économique des Neuchâtelois âgés de 60 à 70 ans », rapport de recherche de novembre 2005, publié dans

41 *Le Réveil de Mathusalem*, op. cit., p. 184.

42 « Le pouvoir des vieux », op. cit., pp. 38–39.

43 Peter MOSER, « Alter, Einkommen und Vermögen. Eine Analyse der Zürcher Staatssteuerstatistik 1999 », article paru dans *statistik-info*,

ces résultats pour la Suisse romande, où « la situation économique de la majorité des pré- et post-retraités peut être considérée comme bonne à très bonne ».⁴⁶

Un porte-monnaie bien rempli

A Neuchâtel, les retraités perçoivent sous forme de rentes un revenu qui oscille entre 55% et 85% de leur dernier salaire. Plus celui-ci était faible avant la retraite, plus le taux de remplacement à la retraite devient élevé (les gros revenus conservent 55% de leur dernier salaire, les petits, jusqu'à 85%). Dans le canton de Zurich, la baisse de revenus liée au passage à la retraite pour les personnes nées entre 1932 et 1936 était, en moyenne, de 19% pour les personnes vivant en couple et de 29% pour les personnes vivant seules.⁴⁷ « L'objectif constitutionnel d'un taux de remplacement de 60% est pour une majorité de retraités atteint », écrit l'Office fédéral des assurances sociales.⁴⁸ Toujours à Neuchâtel, six couples sur dix à la retraite disposent d'un revenu annuel supérieur à 60 000.⁴⁹ Pour deux couples sur

dix, ce revenu est même supérieur à 100 000 francs. La proportion de couples ne disposant pour vivre que de moins de 30 000 francs par année est inférieure à 6%. Les retraités neuchâtelois sont également bien dotés en fortune : plus de 30% des couples retraités disposent d'une fortune dépassant les 500 000 francs.

Les chiffres disponibles pour le Valais sont tout aussi révélateurs : la fortune médiane des retraités s'élevait, en 1999, à 206 000 francs, la fortune moyenne à 414 000 francs. A noter qu'il ne s'agit pas en premier lieu de fortune immobilière : au contraire, « les titres et autres biens en capitaux forment une part importante » de ce patrimoine, alors que les biens immobiliers en représentent « une part relativement modeste ».⁵⁰ Les chercheurs mandatés par l'Office fédéral des assurances sociales, qui s'en tiennent généralement à une présentation factuelle et descriptive de leurs résultats, ne peuvent en l'occurrence s'empêcher de porter un jugement de valeur, qualifiant les seniors valaisans de « privilégiés » : « En moyenne, les contribuables valaisans âgés entre 60 et 70 ans disposent d'un revenu largement supérieur aux seuils de pauvreté généralement admis. (...) Le niveau moyen des revenus, la valeur élevée des actifs et les faibles dettes enregistrées mettent en évidence *le caractère privilégié de cette population* ».⁵¹

Les résultats présentés dans ces études sont d'autant plus impressionnants que les chiffres avancés sont forcément en dessous de la vérité. Ceux-ci sont en effet basés sur les déclarations officielles d'impôts ; par conséquent, ils ne tiennent pas compte d'éventuels

le n° 14, 2005, d'« Aspects de la sécurité sociale » (résumé sous le titre « Le départ à la retraite et ses conséquences sur le revenu des contribuables », dans *Sécurité sociale*, n° 2, 2006, pp. 105-110).

46 Avant-propos de l'OFAS à « La situation économique des Neuchâtelois âgés de 60 à 70 ans », *op. cit.*

47 Peter MOSER, « Einkommen und Vermögen der Generationen im Lebenszyklus. Eine Querschnitts-Kohortenanalyse der Zürcher Staatssteuerdaten 1991-2003 », article paru dans *statistik.info*, n° 1, 2006, p. 10.

48 Avant-propos de l'OFAS à « La situation économique des Neuchâtelois âgés de 60 à 70 ans », *op. cit.* La Constitution dit ceci (art. 113, al. 2, let. a) : « La prévoyance professionnelle conjuguée avec l'assurance-vieillesse, survivants et invalidité permet à l'assuré de maintenir de manière appropriée son niveau de vie antérieur. » Concrètement, l'objectif est, en additionnant les rentes des 1^{er} et 2^e piliers, d'atteindre environ 60% du dernier salaire (ce qu'on appelle le « taux de remplacement »).

49 En Valais, un couple sur deux touche plus de 69 000 francs de revenus annuels.

50 « Entre 70 et 80% des Valaisans déclarent des titres ou autres avoirs sous forme de liquidités » (*Sécurité sociale*, n° 1, 2005, p. 31). Il n'en reste pas moins que la fortune immobilière des Valaisans en dit long sur leur niveau de richesse : « Un ménage sur deux vivant en couple dispose non seulement de son logement, mais aussi d'une résidence secondaire » (*ibid.*).

51 « La situation économique des Valaisans âgés de 60 à 70 ans », *op. cit.*, p. 142 (nous soulignons).

dépôts au noir.⁵² De plus, les prestations en capital issues du 2^e⁵³ ou du 3^e pilier ne sont pas prises en compte dans ces études (puisqu'elles n'apparaissent pas dans la déclaration fiscale ordinaire mais font l'objet d'une imposition propre). Par ailleurs, il ne faut pas oublier que les revenus des seniors, contrairement à ceux des actifs, sont «garantis»: quand on est à la retraite, on ne court plus le risque de perdre son emploi et de tomber au chômage... Pour couronner le tout, une part non négligeable des seniors pourra bientôt ajouter encore à son patrimoine un héritage, si l'on en croit une estimation du démographe Philippe Wanner: «Quelque 200 000 *baby-boomers* hériteront du dernier parent survivant au cours des dix prochaines années, ce qui représente plusieurs dizaines de milliards de francs d'héritage.»⁵⁴

52 Rappelons, pour donner des ordres de grandeur, que l'amnistie générale de 1969 avait permis de remettre dans le circuit 11,5 milliards de francs de l'époque. En 1992, le conseiller aux Etats Edouard DELALAY estimait quant à lui entre 20 et 30 milliards la fortune soustraite en Suisse aux percepteurs.

53 A Neuchâtel, par exemple, «un couple sur deux et une personne vivant seule sur trois bénéficie, durant l'année de ses 65 ans (femmes 63 ans), d'une telle prestation, qui représente un apport médian proche de 50 000 francs (pour les couples et les hommes vivant seuls) ou 30 000 francs (pour les femmes vivant seules)» (*Sécurité sociale*, n° 2, 2006, p. 107).

54 Philippe WANNER, «Le potentiel de consommation des seniors implique une adaptation des marques», dans *Le Temps* du 24 février 2006. Dans le cadre du Programme National de Recherche 52, le bureau BASS (www.buerobass.ch) a cherché pour la première fois à rassembler des données sur le phénomène de l'héritage en Suisse («L'héritage en Suisse – une analyse socio-économique sous l'angle particulier des rapports entre générations»). Il apparaît que les Suisses héritent de plus en plus tard (65% ont plus de 50 ans) et que cette tendance va s'accroître à l'avenir: en 2020, 80% des héritiers auront plus de 50 ans. Chaque année, les Suisses héritent de près de 30 milliards de francs. Voir aussi Iwan STÄDLER, «Fast jeder dritte Erbe ist bereits Rentner», *Tages-Anzeiger* du 8 mai 2006, p. 2.

La précarité a changé de camp

Les travaux portant sur les catégories de retraités les plus défavorisés confirment peu à peu cette image idyllique: en 2003, une étude portant sur les personnes ayant pris leur retraite au début des années 2000 constatait que moins de 10% d'entre elles connaissaient des difficultés financières.⁵⁵ Depuis peu, nous disposons de chiffres plus éloquents encore. En mai 2006, l'Office fédéral de la statistique (OFS) a réuni pour la première fois des données portant sur les bénéficiaires de l'aide sociale dans tous les cantons suisses. Cette étude parvient à la conclusion que, contrairement à une idée encore très largement répandue dans la population, «le risque de recourir à l'aide sociale est pratiquement nul chez les retraités». Aujourd'hui, la précarité touche en premier lieu les jeunes, les familles monoparentales et les étrangers.⁵⁶ Sans vouloir nier l'existence de situations isolées de détresse parmi les personnes âgées, le constat d'une

55 Andreas BALTHASAR, Olivier BIERI, Peter GRAU, Jürg GUGGISBERG et Kilian KÜNZI, «Le passage à la retraite: trajectoires, facteurs d'influence et conséquences», rapport de recherche n° 2, 2003, publié par l'Office fédéral des assurances sociales.

56 L'étude, intitulée *La Statistique suisse de l'aide sociale*, peut être téléchargée sur le site de l'OFS. Elle établit que, dans l'ensemble de la Suisse, environ 220 000 personnes, soit 3% de la population, bénéficient de l'aide sociale (chiffres 2004). Parmi ces personnes, la catégorie des 0 à 25 ans est très fortement représentée (44,6%), devant les 35–50 ans (25,8%), les 26–34 ans (17,6%) et les 51–64 ans (10,7%), alors que les retraités ne sont pratiquement pas touchés (1,5%). Parmi les plus de 65 ans, il n'y a ainsi que 3 personnes sur 1000 qui fassent recours à l'aide sociale. L'étude établit aussi une corrélation entre aide sociale et niveau de formation: 63% des jeunes adultes bénéficiaires de l'aide sociale n'ont pas de formation professionnelle achevée. Les étrangers sont également surreprésentés dans cette statistique: alors qu'ils représentent 20,5% de la population, ils sont 43,7% à percevoir l'aide sociale. Pour eux aussi, le manque fréquent de formation professionnelle est l'un des principaux facteurs explicatifs de la dépendance à l'aide sociale.

amélioration générale de leurs conditions de vie *peut* et *doit* être émis : en Suisse, le risque de pauvreté des retraités a pratiquement été éradiqué.

Au siècle dernier, notre société s'était donnée une mission : éliminer l'inquiétude liée au dernier âge de la vie et faire vivre dignement nos aînés. Pour y parvenir, elle a mis en place un système qui devait assurer des revenus minimums pour tous. Mais personne n'aurait osé imaginer que les « vieillards », de miséreux, se transformeraient en « riches nouveaux vieux », le tout en moins d'un demi-siècle. Aujourd'hui, il faut se rendre à l'évidence : nous nous retrouvons bel et bien dans cette situation que René KNÜSEL qualifie d'« un peu paradoxale » : « C'est la conséquence des décisions prises pour améliorer le sort des aînés dans les années 70–80. »⁵⁷

Telle est la situation dans laquelle vivent les seniors en 2006. Mais cela va-t-il (peut-il) durer ? Les seniors qui nous intéressent dans cet essai, à savoir ceux qui atteindront l'âge de la retraite dans 5, 10 ou 20 ans, connaîtront-ils la même opulence ? N'est-on pas, en ce début de 21^e siècle, parvenu au sommet d'une vague destinée à retomber rapidement et brutalement, victime notamment (et précisément) des problèmes de financement des assurances

57 « Le pouvoir des vieux », *op. cit.*, p. 39. Le constat du bien-être financier (croissant) des seniors nous pousse à faire une observation de portée générale. Il y a fort à parier que cette nouvelle donne ne restera pas sans conséquences politiques. Lorsque le grand public et les décideurs auront pris conscience de ce que l'un des plus grands problèmes sociaux du 20^e siècle (la précarité des personnes âgées) était désormais sous contrôle, ils devront en profiter pour repenser les priorités actuelles des assurances sociales mais aussi, plus généralement, de la solidarité entre les générations. Ils devront notamment s'attaquer à l'un des problèmes sociaux qui, toutes les statistiques concordent à le dire, menace le plus le 21^e siècle : la précarité dont sont victimes les jeunes (formation, emploi et violence). Tout comme, par le passé, la Suisse a su créer des assurances sociales ciblées sur les besoins des personnes âgées, il serait souhaitable de renouveler aujourd'hui cet exploit en lançant une initiative nationale en faveur de la jeunesse et des exclus.

sociales ? Les travaux récents auxquels nous nous sommes référés jusqu'ici apportent à ces questions des réponses sans équivoque : l'enrichissement des retraités n'est pas un phénomène passager mais durable. Mieux : ce que nous observons aujourd'hui n'est que le début d'un phénomène qui va encore prendre de l'ampleur. En effet, comme chaque génération de retraités est mieux lotie que la génération qui la précède, ceux qui quitteront la vie active dans les années à venir seront encore mieux lotis financièrement que les seniors de 2006. On pourrait appeler cela « l'effet de levier » du 2^e pilier.

Les études de 2004 et 2005 consacrées aux seniors valaisans et neuchâtelois avaient déjà détecté les éléments constitutifs d'une tendance lourde à l'enrichissement progressif et durable des seniors au fil du temps. Une nouvelle étude de l'Office cantonal zurichois des statistiques⁵⁸ vient, début 2006, d'en apporter la preuve définitive. Contrairement aux études précédentes, elle ne porte pas seulement sur la déclaration fiscale d'une année de référence, mais observe l'évolution de la fortune sur une période de douze ans (1991–2003). Elle montre ainsi que, pour les contribuables zurichois appartenant en 2003 à la catégorie des 70–74 ans, le revenu médian est passé durant la période prise en compte de 50 000 à 61 000 francs (+22%). La même évolution s'observe pour toutes les personnes âgées de plus de 60 ans. Pour Peter Moser, l'auteur de l'étude, il s'agit incontestablement des effets de la prévoyance professionnelle : plus les années passent, plus les personnes qui partent à la retraite ont été soumises durant une longue période à l'obligation de cotiser au 2^e pilier, et plus les rentes sont élevées. Comme le 2^e pilier n'est obligatoire pour tous que depuis 1985, il ne devrait déployer tous ses effets qu'à partir de 2025, lorsque toutes celles et

58 « Einkommen und Vermögen der Generationen im Lebenszyklus », *op. cit.*

tous ceux qui partiront à la retraite y auront cotisé durant toute leur vie active (40 ans en moyenne). A l'évidence, les seniors ont encore de beaux jours devant eux.⁵⁹

Mais où s'arrêteront-ils?

Ces travaux récents ont permis de faire une autre découverte encore. Selon une théorie économique largement répandue (*life-cycle hypothesis*), les individus accumulent durant leur vie active des réserves qu'ils utilisent ensuite petit à petit pour financer leurs vieux jours. Autrement dit, on a longtemps pensé que la fortune des seniors ne pouvait que décroître. Dans son étude de 2002, Peter MOSER avait suggéré, mais sans pouvoir le prouver, qu'il n'en était rien. Sur la base des données fiscales neuchâtelaises, Philippe WANNER est parvenu à la même conclusion : « Les données neuchâtelaises ne suggèrent en aucun cas que le passage à la retraite et le déroulement de celle-ci conduisent à une baisse de la fortune. Les liquidités semblent même plus importantes pour les retraités par rapport aux préretraités. »⁶⁰ Peter MOSER est revenu sur cette question dans l'étude qu'il a publiée au printemps 2006. Pour lui aussi, cela ne fait aujourd'hui plus l'ombre d'un doute : non seulement les seniors ne dilapident pas leur fortune, mais au contraire, ils la consolident

59 Bien sûr, Peter MOSER fait justement remarquer que cette évolution dépendra de la conjoncture économique et des conditions cadre dans la prévoyance professionnelle. Un crash boursier ou une longue récession économique auraient des conséquences sur l'ensemble du système. Il en irait de même si les Suisses décidaient de modifier la loi et de revoir massivement à la baisse leur couverture vieillesse. Ces risques exogènes ne remettent cependant pas en cause la solidité d'un système qui repose sur le principe de la capitalisation et qui, de ce fait, échappe dans une très large mesure aux conséquences du vieillissement de la population.

60 « Le départ à la retraite et ses conséquences sur le revenu des contribuables », *op. cit.*, pp. 108-109.

et l'étoffent. Même privés d'une partie des revenus qu'ils touchaient quand ils travaillaient, les seniors « gagnent » plus d'argent qu'ils n'en dépensent.

Non contents de s'être libérés de toute contrainte financière, les seniors parviennent également à « rajeunir ». Depuis une centaine d'années, les avancées de la médecine, accessibles à tous, portent leurs fruits. Sur le plan physique aussi, les seniors vont mieux. Seule une petite minorité des 50-69 ans doivent renoncer à travailler pour des raisons de santé. Ici aussi, il s'agit d'un constat scientifique. Les gérologues, les psychologues et les économistes ont montré que la productivité et les qualifications d'un individu restaient stables, au moins jusqu'à 70 ans – et même bien au-delà pour certains. Les Suisses « vieillissent », mais ils restent « jeunes » plus longtemps.⁶¹

En résumé, nous sommes les témoins d'une rapide montée en puissance d'une nouvelle génération d'ânés, les « nouveaux vieux ». Mais cette réalité est encore largement méconnue. Nous vivons une période de transition : le calendrier indique que nous avons changé de siècle, mais les mentalités sont restées alignées sur le 20^e siècle. Bien souvent, la vieillesse continue à être connotée négativement. L'image dominante reste celle de personnes décrépites, nécessiteuses et affaiblies. Au point que certains seniors, à force d'être dévalorisés par le regard des autres, finissent par s'identifier à la caricature que l'on dresse d'eux. Beaucoup pensent encore « être vieux » parce qu'ils ont atteint 65 ans. Les ânés passent encore (et se prennent eux-mêmes) trop souvent pour des vieillards, alors qu'ils appartiennent déjà, dans leur grande majorité, à la catégorie des privilégiés et que les *papy* et les *mamy*

61 Entre 65 et 69 ans, 79% des femmes et 86% des hommes se considèrent en bonne santé. Ces données ont été récoltées en 2002 ; elles sont en progression par rapport à celles relevées dix ans plus tôt (respectivement 71% et 78%). Voir l'*Enquête suisse sur la santé 2002*, une publication de l'Office fédéral de la statistique.

boomers seront, dans vingt ans, les grands dominateurs de la vie politique, économique et sociale du pays.

L'image de la vieillesse ne changera pas du jour au lendemain – on n'efface pas des siècles de dénigrement anti-vieux d'un claquement de doigts –, mais elle changera inévitablement. Dans quelques années, les mentalités auront évolué. Nous serons alors entrés de plain-pied dans une nouvelle ère, celle où il fait bon vieillir, celle où les personnes âgées, émancipées et audacieuses, prendront elles-mêmes en main leur destin au lieu de subir celui qu'une société pleine de préjugés à leur encontre leur impose. Quelles seront alors les aspirations des « nouveaux vieux » ? Que vont-ils faire de leur richesse et de leur jeunesse ? Enfin, pour en revenir à la question qui nous occupe plus directement, quelle sera leur relation au travail ? C'est à ces questions que nous allons maintenant essayer de répondre.

Réinventer la retraite

En 1948, quand l'AVS fut introduite en Suisse, l'espérance de vie à la naissance d'un homme était de 66 ans, celle d'une femme de 71 ans. Ainsi, ceux qui franchissaient le cap des 65 ans avaient véritablement le sentiment d'appartenir à une catégorie de rares privilégiés. Soixante ans plus tard, l'exception est devenue la norme; les «privilégiés» se comptent par centaines de milliers – et bientôt par millions. Au 21^e siècle, avoir 65 ans, sous l'angle biologique, est un événement tout à fait banal.

Au siècle dernier, un parcours de vie typique se décomposait en trois phases: la période de formation, puis celle de l'activité professionnelle, enfin celle du repos. L'âge légal de la retraite représentait une limite pratiquement infranchissable, le début de la fin. Passer le cap des 65 ans, c'était vraiment être vieux; il restait à prendre sa retraite et à disparaître.

Aujourd'hui que l'espérance et la qualité de vie se sont heureusement allongées, l'entrée dans la vieillesse ne peut plus dépendre d'une limite fixée arbitrairement à 65 ans. Auparavant considéré comme une échéance «couperet» marquant à la fois la fin de l'activité professionnelle et le passage dans la population des «inactifs» ou des «retraités», l'âge de 65 ans prend une nouvelle signification. En 1948, l'espérance de vie à 65 ans des hommes était de 12 ans, celle des femmes de 14 ans. Aujourd'hui, elle est de respectivement 17 et 21 ans, soit une augmentation de plus de 40% pour les hommes et de 50% pour les femmes. Mais au-delà des chiffres, ce sont les mentalités qui ont évolué. La barrière des 65 ans existe toujours, mais elle n'est plus un mur contre lequel on s'écrase, mais une porte que l'on ouvre sur quelque chose de nouveau. Spécialiste du vieillissement de la population, le démographe Philippe Wanner parvient au même constat: «Le passage à la retraite ne peut plus être considéré dans une optique de fin d'activité et d'attente de la mort.»⁶²

62 *La vie après 50 ans en Suisse, op. cit.*, p. 132.

Si vieillir, ce n'est plus seulement mourir, qu'est-ce exactement? Les spécialistes disent que c'est un phénomène en mutation accélérée. Les phases avancées de la vie se trouvent aujourd'hui redynamisées. Longtemps assimilées à une inéluctable décrépitude, elles prennent une nouvelle signification. Vieillir, c'est commencer une nouvelle tranche de vie qui s'étend sur une vingtaine d'années au minimum. Nous entrons dans l'époque de la mentalité «bonus»: on croyait que c'était fini, mais ça continue – comme dans un jeu vidéo où l'on obtient le droit de poursuivre la partie grâce à de bons résultats.

A la recherche du bon équilibre

Les femmes et les hommes qui composeront cette société vieillissante de demain seront de «nouveaux vieux» qui refusent de mettre abruptement un terme définitif à leur vie active pour le seul motif d'avoir atteint l'âge de 65 ans. Ils voudront choisir librement le moment de leur départ. Si possible, ils chercheront à étaler ce départ sur plusieurs années, car le contact avec la vie professionnelle sera un élément déterminant dans l'équilibre de leur vie. Libéré de ses contraintes physiques, le travail n'aura pas la même valeur pour eux que pour leurs parents et grands-parents. Les «nouveaux vieux» y trouveront du plaisir et n'auront pas honte de le dire. Ils seront toujours plus nombreux à affirmer, comme le fait déjà aujourd'hui Frank SCHIRRMACHER, que leur bonheur passe aussi par le travail: «A partir d'un certain niveau de formation, la plus grande satisfaction que l'on connaisse dans la vie est celle du travail.»⁶³

La génération du *baby-boom* va bouleverser les notions de «retraite passive» ou de «retraite retrait»,

63 Voir «Es geht um Nothilfe, nicht um das Glück», interview parue dans le *Tages-Anzeiger* du 29 mars 2006, p. 10.

pour imposer un modèle de « retraite active ». Pour les femmes et les hommes qui la composent, il sera tout à fait naturel de poursuivre une carrière professionnelle, à plein temps ou à temps partiel, jusqu'à 70 ans, voire au-delà. Les quadragénaires d'aujourd'hui ne se réjouissent nullement à l'idée de devoir obligatoirement abandonner, à l'horizon 2020-2025, leur ancrage professionnel, avec pour seule perspective de consacrer les vingt dernières années de leur vie à dépenser leur argent en visites de musées, safaris et autres voyages culturels. L'équilibre dont ils rêvent, pour la dernière phase de leur vie aussi, passe par davantage de temps libre mais sans pour autant renoncer totalement à leur environnement professionnel.

Au printemps 2006, une très large enquête de l'Université d'Oxford (21 000 personnes et 6 000 entreprises réparties dans 20 pays ont été interrogées) apporte un crédit certain à notre hypothèse d'une révolution des mentalités en cours concernant le passage à la retraite.⁶⁴ Selon cette étude, un nombre croissant de travailleurs conçoit la retraite de manière optimiste comme un nouveau début (une période de « réinvention ») plutôt qu'une triste fin (il n'y a que 9% des répondants qui partagent encore cette opinion). Aussi longtemps qu'ils sont en bonne santé, « ils aspirent à faire quelque chose de leur retraite plutôt que de juste se reposer ». L'étude montre aussi que la volonté de poursuivre une activité professionnelle au-delà de l'âge normal de la retraite est très répandue à travers le monde : 72% des personnes interrogées rejettent

notamment le principe d'un âge obligatoire de départ à la retraite, « car elles estiment que les travailleurs devraient être autorisés à poursuivre leur activité tant qu'ils sont en mesure de faire leur travail de manière satisfaisante ». Il ressort également de ce sondage que les bénéfices non financiers d'une activité professionnelle après l'âge de la retraite, tels qu'un environnement stimulant, le maintien d'une activité intellectuelle, les contacts sociaux, sont souvent considérés comme plus importants que les avantages financiers. Les travailleurs sont néanmoins demandeurs de conditions d'emploi plus flexibles, leur permettant de travailler à temps partiel ou d'alterner périodes d'activité et périodes de loisirs une fois atteint l'âge de la retraite. Enfin, l'étude parvient au constat que « les gens veulent plus de flexibilité et de liberté dans leur manière de quitter la vie professionnelle que ce que leur employeur ou les lois permettent de faire ».⁶⁵

Malheureusement, le cadre législatif actuel et la pratique des entreprises séparent de manière absolue le travail et la retraite. Ce modèle-césure ne permettra donc pas de répondre aux aspirations des futurs actifs du 21^e siècle. Les « nouveaux vieux » n'en voudront plus. Ils combattront tout automatisme entre le fait d'avoir 65 ans et celui de devoir quitter la vie active. Ils exigeront une flexibilisation du système. Ils lutteront pour la reconnaissance de formules alternatives : congés sabbatiques dès la quarantaine, reprise d'une activité professionnelle quelques années après le départ à la retraite, combinaison entre activité professionnelle à temps partiel et rente partielle.

64 *The Future of Retirement*, avril 2006. L'enquête, menée en partenariat par la banque HSBC, la société d'étude de marché HARRIS INTERACTIVE, le cabinet de conseil AGE WAVE et l'OXFORD INSTITUTE OF AGEING, un institut dépendant du département des Sciences sociales de l'Université d'Oxford, est disponible en trois versions : un résumé, une partie consacrée à « ce que veulent les employés » et une autre consacrée à « ce que veulent les employeurs ». Elle peut être téléchargée sur le site www.thefutureofretirement.com. La Suisse ne figure malheureusement pas parmi les vingt pays passés au crible de cette étude.

65 L'étude constate également que « les entreprises tardent à adopter les mesures qui leur permettraient de retenir les travailleurs plus âgés au sein de leurs effectifs ». La principale raison invoquée (33% des entreprises) pour justifier l'absence de telles mesures est « l'absence de caractère d'urgence ». Ce qui pousse les auteurs de l'étude à affirmer que, malgré l'évidence des chiffres et des courbes démographiques, « peu d'entreprises, petites ou grandes, sont vraiment préparées à affronter la pénurie mondiale de main-d'œuvre que le vieillissement de la population va provoquer ».

.....
«Le travail, c'est la santé»
.....

Cette prévision repose sur la conviction que les personnes âgées de demain développeront une relation au travail qui leur sera propre et qui différera grandement de celle qui prévaut actuellement. Certes, aujourd'hui déjà, tout le monde considère qu'il n'y a rien de pire que le chômage. Certes, de nombreuses femmes, limitées dans leur accès au marché de l'emploi, expriment leur envie de travailler davantage. Pourtant, pour certains, le travail conserve une connotation fondamentalement négative. Selon ce schéma de pensée, travailler, c'est souffrir, se faire presser, stresser et exploiter par des patrons qui «s'enrichissent sur le dos de leurs employés». Les actionnaires – que nous sommes pourtant tous, au moins indirectement via notre 2^e pilier – passent pour des esclavagistes qui ne songent qu'au profit et n'ont pas davantage de considération pour les salariés que pour du bétail. Dans ce contexte, la retraite anticipée apparaît comme le meilleur moyen d'échapper dès que possible au monde brutal de l'économie de marché. A l'évidence, pour tous ceux qui partagent cette conception de la vie active, la perspective d'un allongement du temps de travail ne peut être qu'une provocation qu'ils combattront de toutes leurs forces et par tous les moyens.

Mais il existe aussi une autre manière de concevoir le travail. Celle de tous ceux qui, quotidiennement, trouvent du plaisir à accomplir une tâche, à affronter et surmonter des difficultés petites ou grandes, à conduire un projet du début à la fin. Pour eux, le travail est une activité valorisante, source de précieux contacts sociaux. Parfois, il va jusqu'à donner un sens à leur vie; toujours, il la structure – et l'augmentation de la consommation d'alcool chez les retraités en dit long sur cette fonction structurante

du travail.⁶⁶ Pour ces décomplexés du travail, il n'y a rien d'aliénant à participer à la vie économique suisse et mondiale. Ils ne rêvent pas d'un monde «sans»: sans usines, sans banques, sans concurrence, sans voitures, sans Internet, sans contraintes, sans chefs et sans collègues. Travailler est à leurs yeux le meilleur moyen de connaître des moments d'intense satisfaction – et de frustration, bien sûr, puisque l'un n'existerait pas sans l'autre.⁶⁷

Les *baby-boomers* sauront se libérer de l'idéologie *travaillicide* et assumer pleinement le plaisir que leur procure une activité professionnelle. Ils façonneront une nouvelle ère, où le travail jusqu'à 70 ans n'aura plus rien de scandaleux ou d'exceptionnel. Ils sauront apprécier les avantages d'une retraite à la carte entre 60 et 70 ans: un pied dans la retraite, un pied dans la vie active; échapper au traumatisme que vivent bien souvent les seniors contraints de mettre abruptement un terme à leur vie active; être utile et socialement intégré; travailler moins mais travailler encore.

66 Michel GRAF, directeur de l'Institut suisse de prévention de l'alcoolisme et autres toxicomanies (ISPA), évoque ce problème dans une interview récente donnée au *Temps* (15 février 2006). Il mentionne les personnes âgées qui, «au moment de la retraite, tombent dans une dépendance alors qu'ils n'avaient jamais eu de problèmes auparavant. Un senior sur cinq consomme trop d'alcool». Selon l'ISPA, en Suisse, 73 000 personnes âgées (soit 6,4% des plus de 65 ans) sont victimes d'une consommation chronique d'alcool. «Avec la retraite, ni les occasions ni les raisons de boire ne diminuent. En plus, il y a l'ennui, la solitude, le sentiment de vide»; déclaration faite par un médecin alcoologue à l'occasion de la 9^e Journée suisse de solidarité avec les personnes touchées par l'alcool (*Tribune de Genève*, 21 novembre 2005).

67 Pour les 1200 personnes interrogées par l'Institut MIS TREND dans le cadre de l'enquête *Sophia* 2006, l'indice de satisfaction au travail est de 8,1 en moyenne (sur une échelle de 1 à 10). Voir L'HEBDO du 18 mai 2006.

La flexibilité bien comprise

Parvenu au terme de cet essai, nous répondons donc par l'affirmative à l'ultime question posée plus haut : oui, les « nouveaux vieux » voudront travailler davantage, selon des modalités qui restent à préciser. Non pas pour s'épuiser au travail, mais pour s'y épanouir. Bien entendu, cela ne concernera pas tous les seniors de demain. L'idée que nous défendons ici n'est pas celle du travail *obligatoire* pour tous après 60 ans. Chacun doit rester libre de sortir de la vie active quand il le souhaite – mais chacun doit également être prêt à en assumer les conséquences financières. Dans certaines branches qui, même dans une économie toujours plus orientée vers les services, conserveront une pénibilité supérieure à la moyenne, la retraite anticipée peut rester une alternative. Mais nous soutenons que, face à une avs en crise, une solution relativement indolore se dessine : travailler plus. Certes, il n'est pas certain qu'elle puisse se réaliser. Mais nous aurions tort de ne pas tout faire pour saisir cette opportunité.⁶⁸ Car finalement, sur le fond, Pascal COUCHEPIN, avec son relèvement pour tous de l'âge de la retraite, avait raison – il a eu la maladresse de le dire en père fouettard. Très prochainement, des trous béants vont s'ouvrir dans l'avs, et il faudra bien trouver le moyen de les combler. Sans doute la *méthode* du Valaisan n'était-elle pas la bonne, mais la voie indiquée était pertinente : nous ne sortirons pas l'avs de l'impasse dans laquelle elle se trouve si nous ne parvenons pas à augmenter le nombre de personnes qui travaillent. Aujourd'hui, l'assouplissement du cadre légal qui

68 C'est également la conclusion à laquelle parvient l'Organisation de coopération et de développement économiques, qui vient de publier un volumineux rapport final sur cette question. Voir *Vivre et travailler plus longtemps*, OCDE, février 2006 (<http://213.253.134.29/oecd/pdfs/browseit/8106022e.pdf>).

règle la transition entre la vie active et la retraite, ainsi qu'une prise de conscience dans les entreprises de l'importance de recruter et/ou de garder les seniors quelques années de plus en adaptant leur conditions de travail, mettraient cet objectif à portée de main. Le gisement d'or gris existe ; il ne reste plus qu'à l'exploiter intelligemment.

Que se passera-t-il si le changement de paradigme ne s'opère pas ? La propension actuelle à interrompre prématurément les carrières professionnelles des seniors se confirmera, entraînant des conséquences dramatiques sur le marché du travail dès 2010 déjà. Les cotisations à l'avs plongeront, mais ce n'est pas tout : il en résultera nécessairement une pénurie de main d'œuvre et l'économie ralentira. Entre les générations, des tensions pourraient surgir. En période de crise, les inégalités sont plus difficiles à supporter. Les jeunes générations pourraient se sentir étouffées et frustrées par l'absence de réformes. Selon René KNÜSEL, le statu quo serait « inquiétant » : « Combien de temps les jeunes générations accepteront-elles leur propre précarité pour préserver les richesses des nantis ? » Selon lui, les « problèmes deviendront aigus ces prochaines décennies », mais « c'est aujourd'hui que les enjeux se posent au niveau politique ». Si aucune réforme n'aboutit bientôt, le politologue lausannois n'hésite pas à pronostiquer un danger pour la cohésion de notre société : « Cette situation peut conduire à terme à des tensions, voire aux violences récemment vues en France. C'est tout le contrat social qui serait remis en question, peut-être notre démocratie. »⁶⁹

Les inquiétudes de René KNÜSEL ont le mérite de replacer le débat qui va s'ouvrir sur le travail des seniors dans son juste contexte. Si le parlement, les entreprises et la population suivent le Conseil fédéral et les économistes dans leur volonté d'augmenter

69 « Le pouvoir des vieux », *op. cit.*, p. 43.

la participation des seniors au marché du travail, il devrait être possible de repousser de dix ans (jusqu'en 2020) et d'amortir dans une large mesure l'impact négatif des préretraites et du vieillissement de la population sur l'économie suisse.⁷⁰ Un diagnostic partagé par le Conseil fédéral: «Les propositions visant à augmenter la participation des travailleurs âgés peuvent contribuer de manière significative à régler les problèmes de financement des assurances sociales».⁷¹ Comme nous sommes tous concernés, nous sommes également tous placés devant nos responsabilités.

⁷⁰ *Arbeit und Karriere, op. cit.*, p. 103.

⁷¹ «La participation des personnes âgées», *op. cit.*, p. 12.

Remerciements

Nous remercions Beat KAPPELER (publiciste), Geneviève REDAY-MULVEY (GENEVA ASSOCIATION) et Xavier COMTESSE (AVENIR SUISSE) pour la lecture critique du manuscrit et leurs commentaires.

