

LE  
BOULEVERSEMENT  
DEMOGRAPHIQUE  
ANNONCÉ -  
Une question  
qui intéresse  
les affiliés de l'ISP

2005.1



## Sommaire

|  |          |
|--|----------|
| <b>Introduction.....</b>   | <b>3</b> |
| <b>Nos défis.....</b>  | <b>5</b> |
| <b>Conclusions .....</b>   | <b>7</b> |
| <b>Comment les syndicats conçoivent-ils<br/>ce que cela implique pour eux? .....</b> | <b>8</b> |
| <b>Importance des questions de genre.....</b>  | <b>9</b> |
| <b>VIH-sida - une crise démographique particulière.....</b>                          | <b>9</b> |
| <b>Actions recommandées pour les affiliés .....</b>                                  | <b>9</b> |

L'Internationale de l'éducation (IE) et l'Internationale des services publics (ISP) se sont mis d'accord pour produire ensemble des publications concernant des domaines d'intérêt commun. Certains de ces domaines ont déjà été déterminés et pourraient faire l'objet de publications futures. L'ISP est la fédération internationale des syndicats du secteur public et l'IE la fédération internationale des travailleurs de l'éducation.

La présente publication fait partie de la série *Politique, Pratique, Programme*, produite conjointement par l'ISP et l'IE. Les documents de cette série ont plusieurs buts: faciliter la compréhension, par les syndicalistes, de certains sujets d'actualité; permettre aux instructrices et instructeurs dans les syndicats d'organiser pour les membres quelques brèves séances d'explication sur les thèmes de la formation et du secteur public; fournir une matière aux dirigeantes et dirigeants syndicaux qui souhaitent préparer des discours ou des interventions pour des réunions syndicales ou pour un public plus large; informer d'autres personnes intéressées. Il est possible de demander des exemplaires supplémentaires à l'ISP ou à l'IE:

Internationale des Services Publics  
BP 9,  
F-01211 Ferney-Voltaire Cedex  
FRANCE  
Tél. : +33 450 40 6464  
Fax : +33 450 40 7320  
E-mail : [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)  
Web : <http://www.world-psi.org>

Education Internationale  
5, Blvd du Roi Albert II (8<sup>th</sup> floor)  
BE-1210 Bruxelles  
BELGIQUE  
Tél. : +32 2 224 0611  
Fax : +32 2 224 0606  
E-mail : [educint@ei-ie.org](mailto:educint@ei-ie.org)  
Web : <http://www.ei-ie.org>

## INTRODUCTION

De nombreux pays commencent à être confrontés à un important bouleversement démographique lourd de conséquences, au fur et à mesure qu'un grand nombre de personnes en âge de travailler arrivent à l'âge de la retraite sur une période assez courte.

Ce document évoque essentiellement ce problème mais, dans sa partie finale, il aborde d'autres questions connexes parce que le vieillissement de nos sociétés n'est pas le seul bouleversement démographique en cours.

Dans la plupart des régions du monde, le bouleversement des systèmes de retraite est dû au baby-boom qui a suivi la Seconde Guerre mondiale. À cette époque, dans de nombreux pays, les gens se sont remis à faire des enfants, ce qui a débouché sur une hausse vertigineuse des naissances entre 1946 et 1964.

Par exemple, 225 000 Canadiens prennent actuellement leur retraite chaque année. Ce chiffre passera à 370 000 par an d'ici 2010, et à 425 000 d'ici 2020. Bien des pays connaîtront pareille évolution. D'ici 2007 le nombre de personnes qui cesseront de travailler dépassera celui des personnes qui commenceront à travailler.

En 2002, les Nations Unies ont publié une étude contenant des prévisions démographiques pour les décennies à venir.

En voici les conclusions:

- D'ici 2050, le nombre de personnes âgées (60 ans et plus) dépassera celui des jeunes (moins de 15 ans) pour la première fois dans l'histoire de l'humanité.
- On compte aujourd'hui 629 millions de personnes âgées de 60 ans et plus. En 2050, elles seront deux milliards.
- En 1950, pour chaque senior (65 ans et plus), il y avait 12 personnes âgées entre 15 et 64 ans. D'ici 2050, ce taux descendra à quatre pour un.
- "Le vieillissement de la population est un phénomène sans précédent, sans parallèle dans l'histoire de l'humanité", conclut le rapport.
- En effet, le groupe des "plus âgés" (80 ans et

plus) est celui qui croît le plus vite. Il augmente de 3,8% chaque année.

- De même, le nombre de centenaires devrait être multiplié par 15, pour passer de 210 000 cette année à 3,2 millions en 2050.

Les Nations Unies estiment que la "mutation historique" de la jeunesse à la vieillesse est si profonde que sa magnitude est comparable à celle de la Révolution industrielle.

Les Nations Unies pensent que deux facteurs se cachent derrière les changements démographiques: la baisse de la fertilité et la hausse de l'espérance de vie. La crise du sida constitue un aspect particulier de ce bouleversement, parce que, dans les pays en voie de développement, elle oblige de nombreuses personnes âgées à s'occuper d'enfants que la maladie a privés de leurs parents. On compte aujourd'hui plus de 13 millions d'enfants dans ce cas.

"Nous sommes en pleine révolution silencieuse, a déclaré Kofi Annan, secrétaire général de l'ONU. Une révolution qui dépasse les limites de la démographie et qui a des implications économiques, sociales, culturelles, psychologiques et spirituelles majeures."

La "révolution" dont parlent les Nations Unies aura également de grandes répercussions au niveau de l'emploi, parce que cette masse énorme de travailleurs vieillissant va petit à petit prendre sa retraite. Dans cette masse, nombreux sont ceux qui possèdent des compétences cruciales et véhiculent la mémoire de l'entreprise, de sorte que ce choc démographique pourrait susciter le trouble dans bien des sociétés.

Dans son édition du 30 novembre 2004, le quotidien britannique *The Times* a publié un article qui faisait référence à un autre rapport des Nations Unies, relatif aux migrations internationales. Cet article indiquait que, même si elle absorbe 600.000 immigrants par an, la population européenne se réduira de 96 millions de personnes d'ici 2050. Selon le rapport en question, pour maintenir sa proportion actuelle de jeunes par rapport à sa population de personnes âgées, la France, par exemple, devrait accepter 90 millions d'immigrants au cours des 50 prochaines années,

mais le gouvernement de ce pays a prévu un quota de 3,75 millions d'immigrés au cours de cette même période. Il n'y a pas de solution magique pour préserver l'équilibre démographique entre jeunes et personnes âgées, qui ne peut s'établir de façon automatique. C'est pourquoi les mutations démographiques qui s'annoncent seront inévitablement de grande envergure.

L'impact sur les chiffres d'adhésion aux syndicats sera substantiel. Par exemple, dans une province canadienne, 23% des affiliés à un plan de pension des services publics ont 50 ans ou plus. Dans une autre province, ils sont même 29%.

Ce phénomène se produira dans de nombreux endroits, et pas seulement dans le secteur public. D'ici cinq ou dix ans, un nombre très élevé de fonctionnaires et d'employés du secteur privé auront pris leur retraite.

Ce bouleversement aura de grandes implications pour nous en tant qu'organisations de travailleurs, parce que notre direction est composée d'affiliés. Quand nos dirigeants se retireront de la vie professionnelle, ils quitteront également leurs fonctions au sein du syndicat.

Nos organisations seront également touchées parce que, dans la plupart des cas, notre personnel est concerné par cette tendance, et parmi eux, beaucoup arriveront à l'âge de la retraite dans un laps de temps très réduit.

La vague des départs à la retraite (comme la vague des naissances dans les années 50) aura des effets considérables sur les programmes gérés et les services offerts par nos membres et sur le travail qu'ils accomplissent.

Certains, mus par des considérations politiques, crieront toutefois que le ciel leur tombe sur la tête. Des voix s'élèveront pour dire qu'il faut relever l'âge de la retraite; d'autres relayeront les appels alarmistes selon lesquels le système n'est pas viable; d'autres enfin allègueront que notre système de soins de santé ne peut supporter l'afflux de pensionnés.

Ainsi, les Nations Unies affirment que, dans bien des pays développés, "le concept de sécurité du berceau à la tombe disparaît rapidement. La réduction de la population active signifie que les

personnes âgées courent un plus grand risque de percevoir une pension dérisoire ou de jouir des soins médicaux inadaptés."

Nous devons être prêts à composer avec les impacts réels et à lutter contre les tentatives alarmistes de récupération du bouleversement des systèmes de retraite pour justifier l'inacceptable.

La situation est dramatique, et elle aura des implications profondes pour les travailleurs. Certaines prédictions sont toutefois basées sur l'hypothèse inhabituelle que le ciel nous tombera sur la tête si les choses changent. Et pourtant, le ciel est encore bien en place.

Il est possible d'apporter une réponse sensée aux cris d'alarme les plus courants:

**Dans la plupart des pays, le système de pensions est sûr et fiable.** Les plans de retraite obligatoire sont généralement financés correctement ou fonctionnent selon un régime par répartition. De nombreux autres plans, dans le secteur public comme dans le privé, sont financés intégralement, ce qui signifie que l'argent à payer pour les retraites futures est mis de côté maintenant. Autrement dit, quand un travailleur prendra sa retraite, sa pension lui sera payée sans aucun problème.

**Les contribuables de demain ne devront pas payer pour tous les retraités.** Depuis quand les retraités ne paient-ils plus d'impôts? Ils paieront des impôts sur leur pension, ils paieront des taxes foncières, ils paieront la TVA, la TPS ou d'autres taxes à la consommation. Un grand nombre, voire la plupart, de leurs plans de pension ont été intégralement financés à l'avance. L'idée d'un conflit entre les générations découle le plus souvent d'une ignorance totale de la situation réelle.

**Nos systèmes de soins de santé ne seront pas en danger à cause des personnes âgées.** Dans la majorité des régions du monde, les seniors d'aujourd'hui sont en bonne santé, et toutes les prévisions parlent d'une amélioration générale. Une récente étude américaine montre que l'idée d'une faillite des soins de santé à cause des personnes âgées est tout bonnement fautive.

Les Nations Unies ne sont pas immunisées

contre le pessimisme; ainsi, elles estiment que le vieillissement de la population augmentera le coût moyen des soins de santé de 41% au cours des cinquante prochaines années (environ 36% pour les pays développés et 48% pour les pays en voie de développement). Cette affirmation est presque à coup sûr exagérée, et l'augmentation des coûts n'est en tout cas pas due aux seniors.

En fait, ceux qui coûtent cher sont en train de mourir, pas de vieillir: une part disproportionnée des dépenses en soins de santé est absorbée par les deux dernières années de la vie, quel que soit l'âge. Pensons-y à la lumière de la pandémie de VIH/sida, qui affecte principalement des jeunes et dont les coûts grèvent lourdement le budget de santé des pays en voie de développement.

## NOS DÉFIS

1) Nous pouvons anticiper un effort concerté visant à relever l'âge de la retraite, ou à tout le moins l'âge auquel les travailleurs ont droit à une retraite au taux plein. Aux États-Unis, l'âge auquel les gens peuvent bénéficier des prestations de la sécurité sociale passera de 65 à 67 au cours des prochaines années. Les forces armées du Canada ont déjà augmenté l'âge de départ à la retraite de 55 à 60 ans. **Nous devons protéger les travailleurs contre l'obligation de travailler plus longtemps qu'ils ne le souhaitent.**

2) De même, il faut voir si nous devons continuer à insister pour que les travailleurs prennent automatiquement leur retraite à un certain âge s'ils ne le veulent pas. Le départ obligatoire à la retraite repose-t-il encore sur une nécessité sociale? **Il est temps que le mouvement syndical se penche sur cette question.**

3) Nos lieux de travail ne fonctionneront pas si un grand nombre de travailleurs expérimentés se retirent en même temps. Comme le dit le Conseil canadien pour le développement social, "quand les travailleurs âgés quittent le marché de l'emploi, ils emportent avec eux une masse considérable de connaissances et d'expériences utiles, dont la plupart sont essentielles au fonctionnement

sans heurts de leurs sociétés." Nous l'avons déjà vu quand certains programmes de retraite anticipée ont fini par délester les ministères de leurs fonctionnaires principaux, entraînant une chute d'efficacité.

Nous devons insister pour que nos employeurs réagissent au choc des retraites avant que nos lieux de travail ne deviennent des endroits inefficaces et ennuyeux. Nous avons abandonné depuis longtemps l'idée que toutes les décisions en matière de gestion soient laissées à la seule direction. **Nous devons insister sur le droit de nos membres à offrir des services de qualité et à accomplir un travail de qualité, ce qui requiert une main-d'œuvre de qualité.**

4) **Nous devons appuyer une politique d'immigration raisonnable et bien gérée.**

Dans de nombreux pays industrialisés, la population diminuerait sans l'immigration. D'un autre côté, l'immigration ne signifie toutefois pas que ces pays importent simplement de la main-d'œuvre de sorte que les employeurs ne doivent plus former de nouveaux travailleurs. Le but de l'immigration n'est pas de dépouiller les pays plus pauvres de leurs travailleurs qualifiés. Cette question doit être traitée dans le contexte non seulement de la migration des populations pauvres vers le nord, mais aussi de la migration d'emplois vers le sud, comme dans le cas du phénomène des centres d'appel. Le problème n'est pas l'immigration elle-même, mais la jouissance universelle de droits sociaux et syndicaux. Une grande partie de la crainte de voir le Nord riche être submergé par des immigrés pauvres s'évaporerait si tous les travailleurs du monde pouvaient s'affilier librement à un syndicat et négocier des salaires correspondant à la structure de leurs coûts.

5) **Nous devons insister sur des programmes efficaces permettant aux seniors de jouir d'une qualité de vie décente et de profiter d'une retraite indépendante et confortable.** Des communautés bien entretenues et sûres, des transports publics, des logements à un prix abordable, des soins à domicile publics et le renforcement d'établissements de soins à long terme décents: tout cela fait partie du dosage

politique. Nous devons dessiner des villes plus respectueuses des personnes âgées. Même des détails apparemment anodins comme des bords de trottoirs trop hauts ou des bus difficiles d'accès en hiver poseront des problèmes. Les Nations Unies suggèrent tout un éventail de politiques en ce sens: rues bien éclairées et systèmes de transports publics performants; programmes de récréation destinés à garder les personnes âgées en forme; services éducatifs qui maintiennent leur vivacité d'esprit; services sociaux fournissant une aide auditive ou une formation en langue des signes; traitements médicaux, par exemple cataracte, prothèses de la hanche et vaccin contre la grippe.

6) Partout dans le monde, dans la décennie idéologique que furent les années 1990, les gouvernements ont procédé à des coupes claires dans les budgets éducatifs quand ils se sont aperçus de l'imminence de la vague de départs à la retraite. **Les écoles, collèges communautaires, universités et autres instituts de formation auront un rôle-clé à jouer dans le développement de la main-d'œuvre de demain**, par le biais de la qualification de milliers de personnes pour occuper les emplois actuels et futurs, mais ils ne pourront le faire que si les gouvernements allouent suffisamment de fonds au financement des programmes et à l'engagement du personnel nécessaire. L'importance de ce secteur pour la formation de personnel qualifié sera énorme.

7) **Les pensions seront toujours une question essentielle pour nos syndicats pour les deux décennies à venir.** Pendant des années, un grand nombre de nos affiliés feront partie du groupe "sur le point de prendre sa retraite", et ils insisteront pour que nous leur assurions une pension décente. Néanmoins, pour une grande partie de nos affiliés, le problème le plus urgent concerne les menaces qui pèsent sur les différents régimes/fonds de pension/retraite: privatisations des fonds de pension, réductions des droits de l'assurance vieillesse, relèvement, parfois brutal, de l'âge du départ en retraite, hausse des cotisations des travailleurs aux régimes de retraite, etc. L'ISP ne dispose pas de suffisamment de données globa-

les sur la situation dans ce domaine et il serait utile que les affiliés confrontés à ce type de problème en informent l'ISP afin que nous puissions aider d'autres affiliés. L'information qui nous intéresse est la suivante: description de la menace, arguments avancés par ceux qui défendent le projet de réforme et actions entreprises par les syndicats pour le contrer, notamment lorsque celles-ci se sont avérées efficaces. Cette information doit être adressée à [Mike.Waghorne@world-psi.org](mailto:Mike.Waghorne@world-psi.org)

Avec les privatisations, les membres de certains affiliés de l'ISP passent au secteur privé et ne peuvent plus continuer à cotiser à leur ancienne caisse de retraite du secteur public; même lorsqu'ils parviennent à garder leurs membres désormais employés par le secteur privé, les syndicats ont beaucoup de mal à faire en sorte que ceux-ci continuent d'être couverts par les caisses de retraite du secteur public.

Cela représente une perte énorme pour ces travailleurs. C'est pourquoi il est nécessaire que nous nous battions pour obtenir une administration commune des régimes/fonds de retraite privés et publics et pour que ceux de nos membres qui sont passés au secteur privé suite à une privatisation puissent continuer à être couverts par le régime/la caisse publique auquel/à laquelle ils appartenaient, afin de ne pas perdre leurs avantages dans ce domaine. Parfois, le problème est lié aux statuts ou au règlement du régime ou du fonds de retraite: dans certains pays, en effet, la définition de qui peut cotiser est très restrictive. Dans la province canadienne de Colombie britannique, par exemple, le syndicat local de la fonction publique a obtenu, en 2000, que le régime public des retraites des fonctionnaires soit géré conjointement avec celui du secteur privé et que les employés passés au secteur public suite à une privatisation, qui sont toujours membres du syndicat, continuent d'adhérer au régime public des retraites.

8) **La vague de départs à la retraite touchera nos organisations.** Notre direction est élue par les membres, et sa répartition dans les différentes tranches d'âge est similaire à celle de la main-d'œuvre dans son ensemble. Si on

retirait subitement tous les dirigeants élus âgés actuellement de 40 à 55 ans, l'image serait considérablement différente. Nous devons préparer la relève pour relever les défis. Peut-être devons-nous mettre au point un programme de recrutement de membres dans lequel les membres nouvellement élus sont retirés temporairement de leur fonction pour travailler à plein temps au sein du syndicat et profiter ainsi d'un apprentissage par la pratique venant compléter leur formation officielle.

9) **Le personnel actuel des syndicats est souvent du même âge.** Quel serait le visage de nos organisations si l'on supprimait tous les membres du personnel du syndicat âgés de 40 à 55 ans? Nous devons envisager des programmes d'accompagnement et former du personnel avant que cela ne devienne absolument nécessaire, afin qu'ils apprennent du personnel existant, qu'ils acquièrent les compétences et - plus important peut-être - qu'ils assimilent la manière de fonctionner, la «culture syndicale», de sorte que lorsque les anciens prendront leur retraite, les jeunes soient prêts à reprendre le flambeau. Nous devons envisager de maintenir le personnel partant à la retraite dans différents rôles de formateurs.

10) **Nous devons nous doter de mécanismes permettant de rénover nos organisations.** Une grande partie de l'histoire de nos organisations - la culture, la manière de fonctionner, les raisons pour lesquelles les choses sont ce qu'elles sont - est accumulée dans les souvenirs des activistes, des membres du personnel et des dirigeants. Sans sens de l'histoire et de l'expérience collective de l'organisation, la valeur de ce qui a été atteint peut être oubliée parce qu'elle n'est pas comprise.

Nous ne disposons pas de sources extérieures pour renforcer notre mémoire collective; les livres d'histoire ne nous racontent pas grand chose sur le développement des syndicats, ni sur la raison de leur évolution. Nous n'avons donc rien qui nous permette d'expliquer aux futurs dirigeants pourquoi nos composantes, nos branches et nos affiliés agissent et fonctionnent comme ils le font.

À moins de vouloir condamner la future génération de dirigeants à vivre des moments difficiles, à

réinventer toutes les roues péniblement mises au point au fil d'années de lutte, à commettre toutes les erreurs dont nous avons tiré les conclusions, à moins de vouloir tout cela, nous devons relever les défis de cette transition imminente. Nous devons trouver des façons de transmettre le plus possible de notre héritage à la nouvelle génération.

Nous devons mettre au point des cours de développement destinés aux dirigeants. Il serait peut-être utile de créer un programme de formation historique interactif où les dirigeants retraités et sur le point de partir à la retraite peuvent transmettre leur expérience aux nouveaux, de sorte que l'histoire du syndicat ne se perde pas lors de la transition.

11) Il n'y a aucune raison de penser que les futures générations de travailleurs ne se syndicaliseront pas mais, **étant donné que sur les lieux de travail où ils sont présents, les syndicats voient leurs membres partir petit à petit à la retraite, nous devons renforcer notre engagement dans le sens de l'organisation des travailleurs** - en ralliant les non-syndiqués à notre cause et en redonnant de l'énergie à ceux qui nous ont déjà rejoints. Les nouveaux membres devront être informés des victoires enregistrées par les syndicats, qui en constituent la raison d'être.

## CONCLUSIONS

- Dans nos pays, le bouleversement des régime de retraite aura un impact majeur sur nos organisations et nos membres.
- Ce n'est pas - et ne doit pas être - une fatalité ni un scénario noir. C'est la vie, et la vie est faite de changements.
- Ce sera un grand défi, mais les défis sont notre lot quotidien.
- La première étape consiste toujours à identifier la situation, à anticiper les retombées.
- L'étape suivante sera de mettre au point des plans sensés et réalistes pour composer avec ce phénomène social imminent et préparer la transition.

- Nous devons agir au niveau interne afin de préparer nos organisations et définir des politiques sociales raisonnables et des réactions contre la panique.
- Bref, nous devons agir. Nous ne pouvons nous contenter de rester les bras croisés alors que cette mutation démographique devient imminente.
- Il nous incombe de laisser aux générations futures les bases sur lesquelles elles pourront bâtir un avenir encore meilleur.

Ensemble, nous relèverons ce défi, comme nous en avons relevé tant d'autres au fil des années. Nous laissons en héritage le meilleur de ce que nous sommes, le meilleur de ce que nous avons appris et le meilleur de ce que nous avons accompli.

Comme le disait Malcolm X, "l'avenir appartient à ceux qui le préparent dès aujourd'hui".

### COMMENT LES SYNDICATS CONÇOIVENT-ILS CE QUE CELA IMPLIQUE POUR EUX?

Nous avons déjà souligné dans ce document plusieurs actions que les syndicats doivent mener s'ils comprennent que ce bouleversement est désormais inévitable. Mais **comment** le conçoivent-ils?

Les syndicats doivent tenir compte des différentes composantes de leur organisation: comment ce bouleversement affectera-t-il leurs membres, leurs dirigeants élus, leurs négociateurs, leurs formateurs, leurs organisateurs, leur personnel administratif, etc.? Comme le suggère ce document, les réponses à cette question différeront légèrement d'une catégorie à l'autre, même s'il y aura des points communs.

Calculer les perspectives de retraite de la direction et du personnel devrait être relativement aisé et, dans certains cas - par exemple quand les syndicats s'intéressent de près aux départs imminents -, le résultat est alarmant.

Il faut aussi savoir dans quelle mesure cela s'appliquera aussi à l'effectif général. Cela peut être par moments difficile, et les syndicats devront éventuellement se tourner vers d'autres sources

d'information. Par exemple, les plans de pension peuvent fournir de précieux renseignements sur l'âge des personnes couvertes, ou le gouvernement peut lui aussi donner des informations sur ses fonctionnaires.

Dans certaines régions du pays, les affiliés aux syndicats sont parfois plus jeunes ou plus vieux que la norme nationale; on peut aussi trouver des branches particulières d'un syndicat présentant une moyenne d'âge plus élevée. Ainsi, le secteur des technologies de l'information est-il toujours jeune, et celui des soins infirmiers beaucoup plus âgé? Le document considère le fait que nous aurons besoin de services de formation pour pourvoir au remplacement des travailleurs qualifiés qui prennent leur retraite, mais certaines compétences seront nécessaires dans un avenir plus immédiat, tandis que d'autres mettront plus de temps pour atteindre le point critique.

Les syndicats reposant sur l'adhésion volontaire devront peut-être tenir compte d'un autre facteur. Si les membres présentent un âge moyen considérablement plus élevé que le reste de la main-d'œuvre, cela peut révéler un problème. Est-ce que cela signifie que l'effectif vieillissant ne véhicule pas une image du syndicat attrayante aux yeux des plus jeunes? Si c'est le cas, à moins d'y apporter une réponse, le choc des retraites pourrait très bien non seulement entraîner une perte des compétences, des connaissances et de la culture mentionnées plus haut, mais aussi menacer l'existence même des syndicats à cause d'un recrutement de plus en plus maigre.

La pyramide des âges du pays sera généralement similaire à celle de la main-d'œuvre, mais les chiffres nationaux globaux doivent être pris en considération. Au niveau des programmes publics, s'agit-il uniquement d'un glissement des ressources de ce qui était auparavant les services à la jeunesse vers les services aux personnes âgées, ou assiste-t-on également à un rebondissement du baby-boom? De quels nouveaux services un pays pourrait-il avoir besoin pour répondre au vieillissement de la population? Certains services seront-ils totalement superflus, ou nécessaires dans une moindre mesure?

## IMPORTANCE DES QUESTIONS DE GENRE

Enfin, les questions de genre ont-elles aussi un impact sur la démographie sur le lieu de travail. En dehors des problèmes liés au VIH/sida évoqués plus haut, les femmes sont de plus en plus actives et ce, non seulement dans les “emplois féminins” traditionnels, mais sur tout le marché du travail. Cela entraîne de plus grandes difficultés de recrutement de personnel enseignant et infirmier (mal payé dans certains pays), et les décideurs politiques doivent donc exhorter les gouvernements à augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail dans ces domaines s'ils veulent y attirer suffisamment de monde. De même, cette arrivée des femmes dans la main-d'œuvre bien payée fait qu'une grande partie du travail qu'elles accomplissaient auparavant sur une base “volontaire” non rémunérée doit maintenant l'être par du personnel rétribué.

Dans tous ces domaines, de nouveaux travailleurs rejoignent la main-d'œuvre rémunérée ou glissent vers les services d'un type nouveau, que ce soit pour eux-mêmes ou pour la société dans son ensemble. Ces travailleurs, femmes et hommes, doivent être formés, **mais aussi organisés!**

## VIH-SIDA - UNE CRISE DÉMOGRAPHIQUE PARTICULIÈRE

Dans certains pays, toutes les questions soulevées ci-dessus doivent être mises dans le contexte des ravages du VIH-sida. Quelques pays ont déjà compris que, même si on ne tient pas compte des départs à la retraite, ils perdent plus d'enseignants, de docteurs, d'infirmiers, etc., à cause du VIH-sida qu'ils ne peuvent en former. Ainsi, pour de multiples raisons, le VIH-sida emportera pratiquement tous les spécialistes en arts graphiques au Zimbabwe.

Nous savons que le VIH-sida touche de plus en plus les femmes non seulement directement en conséquence du comportement des hommes, mais aussi indirectement parce que, dans de

nombreuses cultures, ce sont elles qui doivent s'occuper des malades. Ainsi, la sœur aînée doit prendre soin des orphelins ou la grand-mère devient la mère adoptive d'une foule d'enfants dont les parents sont morts.

Une réponse nationale à la crise du VIH-sida nécessitera de la main-d'œuvre. Parmi les considérations avancées, citons le fait que les travailleurs employés aujourd'hui devront participer à des programmes visant à enrayer l'épidémie; que la société devra répondre aux besoins des familles monoparentales dont le parent travaille par le biais de structures d'accueil des enfants et d'autres services; ou encore qu'il faudra prendre des mesures urgentes pour garantir que les nouveaux travailleurs soient formés à prendre la place de ceux qui tombent dans ce terrible combat. Au niveau de la société dans son ensemble, la dure réalité est que les réseaux de sécurité sociale devront être redéployés pour le grand nombre d'enfants qui auront perdu leurs deux parents.

## ACTIONS RECOMMANDÉES POUR LES AFFILIÉS

Ce document porte essentiellement sur la situation des retraites en tant qu'illustration du bouleversement démographique qui est en train de s'opérer dans nos sociétés. Toutefois ce bouleversement concerne également d'autres aspects de la société comme l'accroissement du nombre de femmes dans la force de travail, les changements observés au niveau de la place occupée par les jeunes et de leurs attentes, ou encore l'impact de l'épidémie de VIH-sida.

C'est pourquoi l'ISP recommande à toutes ses organisations affiliés et organes statutaires d'analyser l'impact qu'aura sur leur fonctionnement et leur structure chacune des tendances liées aux mutations démographiques. Il conviendrait que l'analyse s'effectue à l'horizon de cinq ans, puis à l'horizon de dix ans. Les questions à se poser sont : Comment vont réellement évoluer la population active, l'ensemble des usagers de nos différents services, les effectifs et la direction de nos syndi-

cats ? Et quelles mesures devons-nous prendre pour ne pas être exposés au chaos incontrôlable et essayer plutôt de faire face à des conséquences contrôlables ?

Nos affiliés doivent essayer de déterminer quelle situation les attend à l'avenir, comment ils peuvent s'y préparer et si l'ISP peut les aider à mettre en place les changements qui s'imposent.





# RÉACTIONS DES LECTEURS



L'ISP publie de nombreux types de publications différentes. Certaines servent exclusivement à informer ; d'autres sont des documents politiques, consultatifs par nature et qui doivent être analysés pour une utilisation au niveau local. D'autres sont des directives de divers types, destinées aux syndicats pour gérer des questions peu habituelles ou complexes. Certaines relèvent de l'exploration : il s'agit de cas où l'ISP arrive sur de nouveaux territoires et recherche la réaction d'affiliés ou d'autres lecteurs. De nombreuses publications, bien sûr, sont une combinaison de tout cela.

Après avoir lu la présente publication, merci de répondre aux questions suivantes et de renvoyer votre réponse à l'ISP. Peu importe que nous sachions qui vous êtes (bien que vous puissiez nous le dire) ; le plus important, c'est que vous nous aidiez à améliorer les publications à venir pour d'autres travailleurs du secteur public et leur syndicat.

1, Merci de nous dire qui vous êtes : votre nom, votre syndicat, votre pays et votre métier (y compris, le cas échéant, votre place au sein de votre syndicat) :

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

2. Cette publication a-t-elle eu des conséquences particulièrement positives pour vous ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

3. Cette publication a-t-elle eu des conséquences particulièrement négatives pour vous ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

4. Avez-vous pu utiliser cette publication pour votre travail ou votre syndicat ? Si oui, de quelle manière ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

5. Si nous devons revoir cette publication ou en publier un suivi, quelles modifications ou apports souhaiteriez-vous que nous fassions ou que nous abordions ?

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

6. Cette publication a-t-elle abordé tous les aspects de la question tels qu'ils existent dans votre pays ? (Si non, que manquait-il ?)

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Merci de nous avoir consacré du temps pour répondre à ce questionnaire.  
Veuillez renvoyer votre réponse à l'adresse suivante :**



**Publications de l'ISP  
BP 9  
01211 Ferney-Voltaire Cedex  
France**

**ou de la faxer au +33 450 40 73 20**



# Internationale des Services Publics

**L'ISP est l'une des plus anciennes organisations syndicales internationales.**

**Elle a été créée en 1907 pour développer les liens de solidarité entre les travailleurs/euses des services publics en Europe, mais son évolution l'a finalement amenée à couvrir presque tous les secteurs des services publics dans le monde. A l'heure actuelle, l'ISP compte 20 millions de membres.**

## **Toutefois, les buts de l'ISP sont largement restés les mêmes :**

- Promouvoir la coopération entre les organisations affiliées afin de coordonner leur action en faveur de la justice sociale et promouvoir entre ces organisations une assistance réciproque pour l'accomplissement de leurs buts et objectifs.
- Représenter et défendre les intérêts des employé-e-s des services publics auprès des instances internationales.
- Garantir le droit des travailleurs/euses des services publics d'adhérer à, et de constituer des organisations professionnelles ou syndicales pour la défense de leurs droits et intérêts.
- Défendre le droit des organisations représentant les employé-e-s du secteur public de participer à la détermination des conditions d'emploi par la voie de négociations libres.
- Oeuvrer pour l'application des Conventions, Recommandations et Résolutions de l'OIT ayant trait au bien-être des employé-e-s des services publics.

## **Comment L'ISP Fonctionne-t-elle ?**

L'autorité suprême est le Congrès, composé de délégué-e-s des organisations affiliées à l'ISP, se réunissant tous les cinq ans. Entre les congrès, l'ISP est dirigée par un Conseil exécutif composé de membres élus parmi ses 25 collègues géographiques. Le Congrès élit également un Président-e - qui dirige les réunions du Conseil exécutif - et un Secrétaire général - chargé de la gestion des affaires courantes de l'ISP.

Des structures régionales ont été créées pour assurer le traitement adéquat des problèmes et besoins spécifiques prévalant dans des régions particulières. Durant la période séparant deux

congrès, il est convoqué une conférence spéciale dans chacune des quatre régions de l'ISP - Afrique et les pays arabes, Amérique, Asie et Pacifique, Europe - à laquelle toutes les organisations affiliées de la région peuvent participer.

## **Que Fait L'ISP ?**

Oeuvrant pour l'accomplissement des buts fondamentaux de l'organisation, le Secrétariat de l'ISP organise un vaste programme d'éducation et de formation pour les syndicalistes des services publics à tous les niveaux. Ce programme a pour but d'aider les syndicats des services publics du monde entier à se développer pour devenir des organisations efficaces et indépendantes, afin de permettre à leurs membres de jouer pleinement leur rôle dans la prise des décisions influençant leur travail et leur vie.

Outre l'éducation, l'ISP diffuse également des informations sur les questions relatives aux services publics et aux syndicats, et organise de nombreuses réunions consacrées à des sujets sectoriels et techniques, tels que les services sociaux et de santé, les travailleurs/euses des administrations publiques, la privatisation, les droits syndicaux, la mondialisation, les retraites, les services de distribution, les entreprises multinationales, les institutions commerciales et financières internationales, etc. Une attention particulière est accordée aux femmes et aux jeunes dans les services publics.

En dépit de tous les efforts déployés par le mouvement syndical libre depuis de nombreuses années, il reste encore de nombreux pays dans lesquels les libertés et les droits syndicaux fondamentaux sont interdits ou violés. L'ISP ne cesse de faire campagne pour le respect de la dignité humaine et le droit d'appartenir à un syndicat.



# La série de l'ISP "Politique, Pratique et Programme" :

|        |   |
|--------|---|
| 1993/1 | <b>Programme de l'ISP pour l'eau</b>  |
| 1993/2 | <b>Programme de l'énergie de l'ISP</b>  |
| 1993/3 | <b>Programme mondial de principes pour les services sociaux et de santé</b>                 |
| 1993/4 | <b>Politique et stratégie de l'ISP face au rôle du secteur public</b>                       |
| 1994/1 | <b>Les cadres et les syndicats du secteur public</b>  |
| 1994/2 | <b>La politique de l'Etat en matière de recherche scientifique et technique</b>             |
| 1994/3 | <b>Programme d'action sur l'environnement</b>   |
| 1995/1 | <b>Une stratégie nouvelle pour le secteur public</b>  |
| 1996/1 | <b>Programme de l'ISP sur la gestion des déchets</b>  |
| 1996/2 | <b>Programme de principes pour les services sociaux</b>                                     |
| 1996/3 | <b>Rapport sur l'enquête de l'ISP sur l'égalité des chances</b>                             |
| 1996/4 | <b>Partir à l'étranger chercher du travail : les syndicats et les travailleurs migrants</b> |
| 1999/1 | <b>La syndicalisation des agents publics</b>  |
| 1999/2 | <b>Les services publics dans une économie mondiale : révision de la stratégie de l'ISP</b>  |
| 2000/2 | <b>Les grandes espérances : l'avenir du commerce des services</b>                           |
| 2001/1 | <b>Qui d'autre que nous peut améliorer l'efficacité du secteur public ?</b>                 |
| 2001/2 | <b>Arrêtez le monde ? Non. Changez-le !</b>   |
| 2002/1 | <b>Le dilemme public-privé : questions et aspects pratiques soulevés par les syndicats</b>  |
| 2003/1 | <b>Forces et réactions dans le secteur des soins de santé</b>                               |
| 2003/2 | <b>Démocratie, dialogue social et réforme de la réglementation</b>                          |
| 2003/3 | <b>Marchés publics</b>  |
| 2003/4 | <b>Arrêtez le monde ? Non. Changez-le !</b>   |
| 2005/1 | <b>Le bouleversement démographique annoncé</b>  |

La série de l'ISP "Politique, Pratique et Programme" englobe des publications de différentes catégories: certaines sont des documents directifs dont le contenu a auparavant été débattu et approuvé par un Congrès mondial de l'ISP; d'autres sont plutôt des papiers de discussion qui ont été approuvés par le Conseil exécutif de l'ISP. Ces derniers ont pour but de susciter le débat et les réactions de manière à ce que l'ISP puisse développer sa politique dans certains domaines. D'autres encore sont l'oeuvre d'un Comité spécialisé de l'ISP, tel que celui sur l'environnement qui comporte des sujets de discussion ainsi que des suggestions pratiques sur la manière dont les syndicats peuvent incorporer leur travail sur ce sujet spécifique

dans leurs activités quotidiennes. Il n'est donc pas très difficile de distinguer le contenu de ces documents puisqu'ils visent tous à aider, d'une manière ou d'une autre, les syndicats à renforcer leur travail d'organisation ou d'élaboration de campagne sur la base de principes conclus démocratiquement et pouvant être incorporés dans un programme d'activités syndicales à long terme.

L'ISP apprécie toute réaction concernant ces publications et est reconnaissante pour tous les documents que les lecteurs/trices prennent le soin de lui envoyer lorsqu'une révision du matériel en question est entreprise.

© Publiés par:

INTERNATIONALE DES SERVICES PUBLICS  
BP 9. F-01211 FERNEY-VOLTAIRE CEDEX. FRANCE  
TEL: +33 4 50 40 64 64. FAX: +33 4 50 40 73 20  
E-MAIL: [psi@world-psi.org](mailto:psi@world-psi.org)  
INTERNET: <http://www.world-psi.org>

Nos parutions peuvent être utilisées librement et certaines parties citées, à condition que la source soit indiquée. Les affiliés de l'ISP peuvent librement reproduire les publications ou demander d'autres copies à l'ISP (sur papier ou fichier numérique). Pour les autres organisations ayant la même demande, une petite contribution pour les frais de reproduction pourra être exigée. Cette publication est disponible en allemand, anglais, espagnol, français, japonais et suédois.