

Renforcer le pilier européen des droits sociaux : prise en compte de l'âge

Exposé des motifs

L'indicateur démographique de l'espérance de vie est souvent utilisé comme une mesure de l'état de santé d'une nation, car il est fondé sur une caractéristique simple et facile à comprendre : la mort.

En Europe, pour le moment, la durée de vie s'allonge d'une génération à l'autre, mais l'état de santé de la population vieillissante de l'Union, en revanche, est moins connu. L'indicateur « années de vie en bonne santé » introduit la notion de qualité de vie, en se fondant sur le nombre d'années qu'une personne peut vivre sans limitation résultant d'une maladie ou d'une incapacité. Les maladies chroniques, les états fragiles, les troubles mentaux et les incapacités physiques tendent à avoir une plus grande prévalence chez les personnes vieillissantes et peuvent détériorer la qualité de vie des personnes qui en sont atteintes, tandis que le poids de ces problèmes de santé peut aussi avoir une incidence sur le financement des soins médicaux et des retraites.

Il semble, alors, primordial de prôner des mesures de politiques publiques qui tendent à rallonger l'espérance de vie en bonne santé et à prendre soin des personnes âgées dépendantes ou malades.

MOTION

EELV les Verts, dans un souci de renforcement du pilier des Droits Sociaux demande :

• Chapitre 1 : Travailleurs/ses âgées et emploi

- de fixer un taux spécifique d'emplois pour les travailleurs et travailleuses âgé.es comme la stratégie de Lisbonne le prévoyait mais qui n'a pas été atteint (prévision d'un taux de 50 % en 2010)
- de développer des règles pour les services d'aide à la recherche d'emploi pour prendre en compte les besoins des salarié.es âgé.es
- de combattre les stéréotypes et la discrimination en ayant une mise en œuvre plus adéquate de la directive égalité devant l'emploi, et en renforçant la promotion de la diversité au sein du salariat.
- d'adopter la Directive Horizontale sur l'égalité de traitement et financer la communication sur cette directive afin de changer de paradigme et reconnaître également le travail fourni quel que soit l'âge.
- de protéger les salarié.es âgé.es dans les cas de restructuration d'entreprise en intensifiant la formation et l'aide à l'accès à l'emploi pour celles et ceux exclu.es du marché, sans référence à l'âge d'adapter les postes de travail pour les salarié.es de tous âges en renforçant l'approche préventive dans le domaine de la santé et de la sécurité au travail, en incluant tous les risques, y compris les risques nouveaux et les risques psycho sociaux ; renforcer la campagne de l'agence européenne pour la santé et la sécurité au travail sur les postes de travail adaptés à tous les âges et favoriser les échanges de bonnes pratiques entre états membres sur la façon de promouvoir l'adaptation des lieux de travail pour un salariat âgé.
- de centrer le développement et la promotion de la formation tout au long de la vie sur les besoins des salarié.es plus âgé.es, par exemple la nouvelle stratégie pour les compétences ; harmoniser au niveau européen les règlements d'accès à la validation des compétences.
- d'harmoniser plus étroitement les relations entre emploi salarié et statut d'entrepreneur de façon à rendre les deux statuts plus compatibles particulièrement en ce qui concerne l'acquisition de droits sociaux.
- de donner mandat aux agences publiques pour l'emploi pour intervenir dans la transition entre emploi et retraite; faire en sorte qu'il soit possible de passer à la retraite de façon plus flexible en combinant une diminution progressive des heures travaillées avec une augmentation progressive de la pension de retraite sans perdre aucun droit à la retraite.

Chapitre 2 : Travailleurs/ses âgé.es et revenus

- de porter une attention particulière à la sauvegarde ou à la restauration du rôle de promoteur de l'équité du système social lors des réformes de retraite ;
- de renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes en créant un crédit-pension pour le temps passé à prendre soin de ses enfants ou de parents dépendants dans les modes de calcul des retraites, tout en développant en même temps un système de services de soin de longue durée / des services en faveur de l'autonomie de qualité et en facilitant l'équilibre entre vies professionnelle et familiale comme vu ci-dessus.
- d'introduire un lien entre l'âge de départ à la retraite et l'espérance de vie en bonne santé. Cela conduirait les états membres à investir dans la prévention en termes de santé, de promotion des pratiques favorisant une bonne santé, dans des réglementations fortes de santé et sécurité au travail
- d'autoriser les salarié.es en situation de handicap à prendre leur retraite avec une pension d'invalidité ou un équivalent plutôt que de les forcer à rester sur le marché du travail en vivant de leurs droits aux allocations chômage.
- de faire voter une directive cadre sur les systèmes de revenu minimum pour créer des références basées sur les budgets des revenus médians, qui relèverait le défi du non-recours au revenu minimum par des populations qui y auraient droit; de prendre en compte ces budgets de référence pour fixer la mise en place d'un revenu minimum de vieillesse.

• Chapitre 3 : Travailleurs/ses âgé.es et cadre de vie

- d'adopter l'acte législatif européen sur l'accessibilité et la directive horizontale sur l'égalité de traitement.
- De veiller à l'adaptabilité des logements neufs à la perte d'autonomie ; l'adaptation des logements à la perte d'autonomie progressive doit pouvoir se faire à un coût accessible afin que les personnes âgées puissent être maintenues dans leur logement aussi longtemps qu'elles le souhaitent.
- Le Conseil fédéral demande que cette motion soit portée au niveau du Parti Vert Européen.

Unanimité moins 5 blancs et un contre