

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** 24 (1987)  
**Heft:** 888

## Titelseiten

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.12.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

# DDomaine DPublic

888

J.A. 1000 Lausanne 1 17 décembre 87  
Hebdomadaire romand Vingt-cinquième année

## En attendant 65 ans

L'âge de la retraite est un des gros enjeux de notre société.

Le plus souvent on en débat en termes d'équilibres globaux. Quel financement? Quelle évolution démographique? On baigne dans la macro-économie. On parle, dans certains milieux, d'élever de 62 à 63 ans l'âge permettant aux femmes de toucher l'AVS. D'autres, toujours le même milieu, envisagent, entre autres scénarios, la retraite pour les hommes à 66 ans. Ce type de discours laisse entendre que l'âge est trop bas, notre politique sociale trop coûteuse.

Mais si l'on descend dans la réalité de la vie des entreprises, si l'on plonge dans les situations individuelles, les tendances qui se dessinent sont bien différentes.

Prenons telle industrie d'un canton alémanique rural. Beaucoup d'ouvriers y sont entrés à la fin de l'école primaire. Ils n'ont pas fait d'apprentissage et ont passé leur vie à l'usine. Ils ont aujourd'hui entre 55 et 63 ans. Jusqu'au début des années huitante, ils ont vécu dans un univers technique stable: des machines qu'ils maîtrisaient, de la mécanique assez facile à entretenir. Et puis, soudain, l'arrivée de matériels plus performants qui produisent trois ou quatre fois plus vite, avec de l'électronique et des commandes numériques. Ces ouvriers âgés ne s'adaptent plus — trente ans d'atelier tuent les facultés d'apprentissage. Alors on leur confie de vagues tâches d'encadrement, des sinécures inutiles et pénibles. Bien sûr il est impensable de les licencier. Alors ils restent là, défaits. Le temps en aura «humainement» raison.

Un autre cas, une autre usine, un problème un peu différent. L'entreprise a été vendue. Les nouveaux propriétaires rationalisent, accélèrent la production. Les contremaîtres, plus de 50 ans, avaient l'habitude d'un rythme tranquille. Ils géraient leurs ateliers avec des fiches, des formulaires. Brusquement, tout va plus vite, l'informatique remplace les fiches. Résultat: dépressions nerveuses et mise en place de jeunes de 30 ans comme chefs d'atelier. Il faudra occuper «autrement» ces contremaîtres.

Et il n'y a pas que l'industrie. L'administration est également tou-

chée, où les départs à la retraite à 62 ou 63 ans sont de plus en plus nombreux.

Un des principaux problèmes de la gestion du personnel est désormais celui des gens qui arrivent en fin de carrière, peu formés et dépassés par l'évolution technique. Il ne fait guère de doute que beaucoup d'entreprises pourraient sans difficultés se passer d'une partie de leur personnel de base âgé de plus de 55 ans.

Alors faudrait-il imaginer une retraite à la carte permettant aux salariés, sous certaines conditions, de partir, disons entre 58 et 65 ans? S'il s'agissait de leur donner une AVS complète, on imagine le cauchemar pour la Centrale de compensation et l'augmentation des primes qui en résulterait.

C'est alors le deuxième pilier qui devrait prendre le relais. Tel est le cas dans certains secteurs où les cotisations et les participations de l'employeur sont très élevées. Mais cette solution est inadaptée aux entreprises plus faibles ou qui n'ont pas consenti le même effort.

Il faudrait donc chercher des voies nouvelles.

Celui qui s'adapte mal à de nouvelles techniques n'en est pas moins détenteur d'un savoir-faire précieux, socialement utile. Pour prendre des exemples concrets, la mécanique couvre tout un secteur où il devient de plus en plus difficile de trouver du personnel qualifié pour des réparations courantes. Beaucoup de gens sont perdus devant les rouages de l'administration ou des assurances, beaucoup de maîtres d'état laissent traîner des factures, pendant des mois, etc.

Il semble évident que des travailleurs formés seraient socialement plus utiles et plus valorisés par des responsabilités réelles plutôt que d'être laissés, à l'intérieur d'une entreprise, sur la touche pour qu'ils y attendent l'heure de la prise de congé.

Ce n'est pas rêver que d'imaginer des formules novatrices. Plutôt que la préretraite, plutôt que la mise à l'écart, plutôt que le chômage, créer le travail qui valorise l'expérience acquise et qui correspond à un besoin social.

JG