RETRAITE DES CADRES

Normal, mais quel gâchis

Par Pr Rachid Hanifi, cadre universitaire à la retraite active

Le problème de la retraite constitue souvent un sujet de polémique entre les concernés et leurs administrations respectives d'une part, et entre les générations, d'autre part. En effet, l'allongement de l'espérance de vie des Algériens pose le problème de l'âge de départ à la retraite, aussi bien pour les personnes ayant atteint cette échéance que pour les caisses qui doivent prendre le relais de leurs revenus mensuels. L'âge fixé pour l'arrêt des activités professionnelles, au sein des établissements relevant de la Fonction publique, n'a pas été adapté au recul du seuil vital, créant une légitime frustration chez des individus qui se sentent encore en mesure de servir. Cette frustration se ressent surtout au niveau de l'élite, formée de cadres universitaires ayant acquis un capital expérience appréciable, dont on prive à la fois les jeunes qui prennent la relève et le pays. Si le départ à la retraite est un événement naturel, de nouvelles réflexions devraient être engagées, pour permettre une relève préparée, un soutien aux caisses de retraites et une optimisation de l'expérience acquise au cours des nombreuses années d'activité.

Le départ à la retraite des cadres, dont les activités ne sont généralement pas très pénibles, au plan physique, devrait être revu et adapté à la moyenne d'âge de vie des citoyens, qui a évolué de plus de 10 années en quelques décennies, atteignant 75-76 ans aujourd'hui, avec une autonomie physique et mentale appréciable pour la majorité.

1- Âge de mise à la retraite

Le départ à la retraite des cadres, dont les activités ne sont généralement pas très pénibles, au plan physique, devrait être revu et adapté à la moyenne d'âge de vie des citoyens, qui a évolué de plus de 10 années en quelques décennies, atteignant 75-76 ans aujourd'hui, avec une autonomie physique et mentale appréciable pour la majorité. Le décalage de l'accès à la retraite de quelques années par rapport à l'âge légal retenu par la Fonction publique (60 ans) pourrait améliorer la disponibilité financière de la CNR (Caisse nationale des retraites), le travailleur continuant de payer sa cotisation, sans être encore une charge pour cette institution. La retraite anticipée, par contre, pour les professions peu pénibles, devrait être supprimée, car la prise en charge du concerné risque d'être longue et coûteuse. Le problème à la fois pesant au plan financier et discriminatoire, est celui des cadres nommés par décret présidentiel, qui autorise ces derniers à faire valoir leurs droits à la retraite, après seulement 20 années de travail, dont 10 couvertes par le décret. Ainsi, il est possible de voir des cadres de moins de 50 ans d'âge, bénéficier d'une pension de retraite équivalente à la totalité de sa rémunération mensuelle, avec des adaptations aux augmentations de salaires correspondant aux postes préalablement occupés. Une telle situation, qui concerne une frange de fonctionnaires non négligeable (du sous-directeur de ministère jusqu'au chef de l'Etat) constitue une lourde charge au budget de l'Etat, à travers une caisse spécialement réservée et qui ne semble jamais être perturbée par les conséquences de la crise économique. Cette discrimination entre cadres, dont certains occupent les fonctions les plus nobles (santé et savoir), expose à des situations injustes, voire scandaleuses pour certains cas. En effet, un cadre supérieur nommé par décret et un professeur d'université qui touchaient moins de 5 000 DA/mois dans les années 80 se retrouvent directement ou indirectement (reversement de pension en cas de décès) avec une rémunération de retraite de plus de 200 000 DA pour le premier et moins de 10 000 DA pour le second, ce qui représente une différence humiliante. Le principe élémentaire de justice sociale, voudrait qu'il y ait une égalité de droits en matière de pension de retraite, entre cadres d'échelles socio-professionnelles équivalentes, avec une évolution qui suive celle des salaires, pour permettre une fin de vie décente et ne pas obliger une personne qui a sacrifié sa jeunesse pour atteindre le statut de cadre, à dépendre d'une aide complémentaire émanant de ses enfants ou autres.

2- Modalités de retraite

Les conditions de départ à la retraite doivent être bien réfléchies, pour ne pas être sujettes à polémique et présentées bien à l'avance pour permettre aux concernés de se préparer mentalement et socialement (recherche d'une occupation éventuelle). L'exemple des professeurs de médecine est à la fois édifiant et malheureux, car il a provoqué, pour la première fois dans l'histoire de notre profession, une polémique entre générations, alors que la morale et l'éthique ont toujours dicté le respect dans les relations générationnelles. S'il est légitime que les plus jeunes aspirent à accéder aux postes de responsabilité, au niveau des services médicaux spécialisés, le départ à la retraite des aînés doit être préparé et organisé de façon à être accepté comme issue normale d'une carrière et non perçue comme sanction. La relève ne doit, en aucun cas, être un motif de polémique et doit, au contraire, permettre aux successeurs de recourir à l'expérience de leurs aînés, en cas de besoin, et à ces derniers de revenir dans leurs anciens services, ne serait-ce que pour une visite de courtoisie, sans gêne. La fonction de professeur chef de service hospitalo-universitaire doit revenir aux principes fondamentaux qui ont prévalu jusqu'aux dernières modifications liées à une grille d'évaluation irrationnelle, à savoir que cette responsabilité représente l'étape ultime de la progression universitaire : le concours de chef de service hospitalo-universitaire doit être réservé aux titulaires du grade de professeur de médecine, à l'exception de spécialités qui n'en seraient pas pourvues. Il est, en effet, très gênant au plan éthique d'avoir comme chef de service un enseignant hospitalo-universitaire de grade inférieur à un professeur qui exercerait encore dans le même service. Une telle situation peut être à l'origine de conflits malheureux, qui sont susceptibles de revanche au moment du concours d'accès au grade supérieur. Le respect des conditions suivantes devrait être un préalable avant d'exiger une fin de fonction honorable, pour des professeurs chefs de service qui se sont sacrifiés pour le développement de leurs spécialités respectives :

- fixer de façon définitive et irrémédiable l'âge de mise à la retraite pour l'ensemble du corps universitaire, quelle que soit la filière. Il est, en effet, injuste de faire une discrimination entre enseignants relevant de la même tutelle ministérielle, en rappelant que le professeur de médecine est un fonctionnaire du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche scientifique. Il appartient aux pouvoirs publics de fixer l'âge de départ à la retraite à 65 ans ou 70 ans, sans qu'il soit remis en cause ou soumis à des changements sous pression, ce qui bousculerait la crédibilité et l'autorité de l'Etat ;

Il est, en effet, très gênant au plan éthique d'avoir comme chef de service un enseignant hospitalo-universitaire de grade inférieur à un professeur qui exercerait encore dans le même service. Une telle situation peut être à l'origine de conflits malheureux, qui sont susceptibles de revanche au moment du concours d'accès au grade supérieur.

- coupler la fin de fonction de chef de service avec le départ à la retraite, afin de ne pas créer une situation de gêne pour le responsable partant ou pour son successeur. L'interruption de la fonction de chef de service titulaire, pour être remplacé par un intérimaire, dans l'attente de l'ouverture du concours, n'est ni éthique, ni morale, ni légale, car l'arrêté portant nomination au poste de chef de service vient après concours. Aussi, il aurait été plus logique, soit de coupler la mise fin de fonction de chef de service avec le départ à la retraite, soit de redéfinir les modalités d'ouverture du concours d'accès à cette fonction, par exemple tous les 5 ou 10 ans, afin de permettre aux plus méritants d'accéder à cette noble fonction de responsabilité hospitalière et pédagogique.

Des conditions de retraite qui seraient définies bien à l'avance, qui ne seraient pas appliquées de façon discriminatoire entre corps de mêmes grades relevant de la même tutelle et qui respecteraient le principe fondamental de parallélisme des formes (accès à la responsabilité sur concours) susciteraient certainement moins de polémique et encourageraient plus de respect entre les générations qui sont appelées naturellement à se succéder.

3 - Valorisation des cadres retraités

La formation d'un cadre, quels que soient son domaine et sa spécialité, coûte cher à la communauté, en plus du sacrifice personnel pour atteindre un statut social confortable pour le concerné et acquérir une compétence utile pour le pays. Le diplômé universitaire engrange des connaissances essentiellement théoriques, durant sa formation, qu'il renforcera, par la suite, par une expérience pratique, sur le terrain d'application de ses connaissances. Les longues années que le cadre traverse durant sa carrière professionnelle lui permettent d'avoir une large expérience, qu'il serait dommage de ne pas capitaliser au profit des générations succédantes et de la nation. Il est normal et logique qu'une carrière professionnelle ait un terme que l'on appelle retraite, cette dernière permettant une relève légitime et un repos mérité pour le concerné. Cependant, il est possible de concilier les deux objectifs, tout en continuant de profiter de l'expérience acquise par le retraité, qui se sentira toujours utile. L'absence totale d'orga