



CEPAG

Centre d'Éducation Populaire
André Genot

**Vieillesse,
fins de carrière
et pensions**

**Choisir la solidarité
ou
subir la « pensée unique »**

OUTIL PÉDAGOGIQUE

Décembre 2004

Introduction

Des choix de société fondamentaux sont à l'agenda politique et social. La gestion des fins de carrière et le financement de la sécurité sociale continueront de marquer les grands rendez-vous des prochaines semaines, des prochains mois, des prochaines années.

Le vieillissement de la population constitue une transformation sociale déterminante dont il faut mesurer les implications avec sérénité et sérieux.

Une analyse fondée sur la réalité conduit à dépasser les discours de panique sur le financement futur des retraites. Toutes les pensions seront payables demain ! Ceux qui prétendent l'inverse, préparent le terrain d'une autre répartition de la richesse qui creuse les inégalités, appauvrit les pauvres et enrichit les riches.

Le vieillissement n'est pas une catastrophe financière comme le clament certains. Il représente au contraire une chance pour la démocratie et pour l'économie. Il est, en tout cas, l'extraordinaire fruit des progrès scientifiques et sociaux pour lesquels le monde ouvrier s'est battu et continue de se battre.

Depuis 1930, la vie a été allongée de 20 ans. Cette conquête ne peut devenir un prétexte à la remise en cause des pensions ou des prépensions.

Pas question, en effet, d'évoluer vers un type de société où la dégradation des revenus des personnes âgées les contraindrait à reprendre le travail pour subsister ou se soigner. Ce « modèle » social n'est pas le nôtre. D'où la nécessité de maintenir la liaison des pensions à l'index et de rétablir une liaison automatique au bien-être, c'est-à-dire à l'évolution du pouvoir d'achat des salaires. D'où l'importance de ne pas toucher aux périodes assimilées (la prise en compte dans le calcul de la pension des périodes de chômage et de maladie sur base du dernier salaire d'activité indexé) qui représentent un des fondements solidaires du régime légal de la pension.

Par ailleurs, tant que des travailleurs seront usés avant l'âge, tant qu'il y aura des licenciements massifs suite à des restructurations ou à des délocalisations visant la seule augmentation des taux du profit, les prépensions seront nécessaires. Les supprimer sans créer d'emplois nouveaux aurait, du reste, pour conséquence de réduire le coût des licenciements sans améliorer le taux d'emploi des personnes âgées pour lequel la Belgique est régulièrement stigmatisée.

Enfin, nous devons constater que le débat sur le coût budgétaire du vieillissement est actuellement miné par des a priori idéologiques néo-libéraux. Devant des choix déterminants pour l'avenir, il convient de remettre les données disponibles en perspective... Pour constater au contraire, qu'il n'y a pas de fatalité et que l'avenir est entre nos mains. Nous devons concrétiser notre choix, celui de la solidarité.

I. Vieillissement et « pensée unique »

II. Argumentation multiple

1. Une ligne claire idéologique : un capitalisme « sans frein ni fard »

Au lendemain de la seconde guerre mondiale, les personnes âgées de 60 ans et plus représentaient 16% de la population belge. Elles sont aujourd'hui 2,250 millions, soit 22%. Dans cinquante ans, elles pourraient être 3,558 millions (33%).

Dans les années cinquante, l'espérance moyenne de vie était d'environ 67 ans. Nous avons déjà gagné dix ans. En 2050, elle pourrait atteindre voire dépasser 85 ans.

Les conséquences du vieillissement de la population conditionnent l'avenir de la sécurité sociale. Cette extraordinaire machine à produire de la solidarité recycle de 15% à 17% du produit intérieur brut (PIB), la richesse produite par le pays. Ce montant considérable permet de concrétiser la solidarité entre actifs et inactifs, entre bien portants et moins bien portants... Des sommes importantes sont ainsi distraites du circuit de la spéculation, du profit et de l'accumulation capitaliste.

La sécurité sociale est fondée sur des mécanismes de répartition (la cotisation du travailleur finance l'allocation sociale du pensionné, du chômeur...) et pas sur un système de capitalisation (où le travailleur épargne pour sa propre pension et sa cagnotte est investie dans l'économie).

Elle est ainsi un outil de répartition de la richesse qui réduit les inégalités générées par le capitalisme. C'est aussi un puissant levier pour la croissance : en garantissant un revenu digne à chacun, il permet la consommation et donc le développement de l'économie.

Sans encore être ouvertement remise en cause, cette assurance qui réduit efficacement les risques de basculer dans la pauvreté est attaquée sur deux fronts.

D'une part, son financement est remis en question. Le patronat ne cesse de revendiquer un abaissement du coût du travail, ce qu'il appelle des « charges » mais qui représente, en réalité, la cotisation qui finance la sécu. Depuis plusieurs années, il obtient satisfaction et plusieurs gouvernements successifs ont réduit, au nom de la compétitivité des entreprises, voire de la création d'emplois, la part des salaires consacrée à la solidarité... Confrontés aux difficultés budgétaires, les gestionnaires de la sécurité sociale sont ainsi poussés à réaliser des économies au niveau des... prestations.

D'autre part, les tenants du libéralisme relèquent avec envie des pans entiers de la sécu qu'ils verraient bien restituer à l'économie de marché. Pour deux raisons : écremer l'assurance et privatiser ses segments les plus profitables pour justifier ensuite de nouvelles réductions de cotisations. Cette volonté est parfois qualifiée de « revanche sociale »¹ ou de « révolution conservatrice ».

¹ « Le grand bond en arrière - Comment l'ordre libéral s'est imposé au monde », Serge Halimi, Fayard, 2004.

Au nom du progrès, de la raison et de la science

« La révolution conservatrice aujourd'hui prend une forme inédite : il ne s'agit pas, comme en d'autres temps, d'invoquer un passé idéalisé, à travers l'exaltation de la terre et du sang, thèmes archaïques. Cette révolution conservatrice d'un type nouveau se réclame du progrès, de la raison, de la science (l'économie en l'occurrence) pour justifier la restauration et tente ainsi de renvoyer dans l'archaïsme la pensée et l'action progressistes. Elle constitue en normes de toutes les pratiques, donc en règles idéales, les régularités réelles du monde économique, abandonne à sa logique, la loi dite du marché, c'est-à-dire la loi du plus fort. Elle ratifie et glorifie le règne de ce que l'on appelle les marchés financiers, c'est-à-dire le retour à une sorte de capitalisme radical, sans autre loi que celle du profit maximum, capitalisme sans frein et sans fard, mais rationalisé, poussé à la limite de son efficacité économique par l'introduction de formes modernes de domination, comme le management, et de techniques de manipulation, comme l'enquête de marché, le marketing, la publicité commerciale. »

« Contre-feux », Pierre Bourdieu, *Liber Raison d'agir*, 1998.

▪ De la privatisation à la paupérisation

Les assureurs privés ont ouvert la voie. C'était il y a dix ans environ. A grands renforts publicitaires, ils mettaient alors en évidence sur les abribus et les « vingt mètres carrés » leurs produits « pensions complémentaires ».

Le message vantait moins la qualité de leurs services que l'insolvabilité à terme de la pension légale. Cotiser à la sécu ne suffirait plus à assurer ses vieux jours. Les garantir contre la misère passait par l'assurance privée. En réalité, il s'agissait surtout de drainer l'épargne populaire vers les circuits de la capitalisation... Quelques krachs boursiers plus tard, le modèle venu d'outre-Atlantique a perdu de son clinquant. Reste la sourde inquiétude sur le financement du « premier pilier ». Le ver est dans le fruit.

Comme par contagion culturelle, avec un temps de retard, la droite politique fait écho aux ambitions privées. En 1995, Jean-Luc Dehaene, toujours Premier ministre, pas encore administrateur de société, écrit : « Il convient d'œuvrer à la mise en place d'un système de capitalisation pour les pensions... Cette mission doit être confiée aux deuxième et troisième piliers. Il s'agit d'une part des fonds de pensions et assurances-groupes des entreprises et, d'autre part, de l'épargne pension du citoyen individuel »². Il présente cette démarche comme une « alternative à des augmentations salariales ». « Ces systèmes remplissent une fonction essentielle dans l'économie, souligne le futur homme d'affaires. Ils sont sources de capitaux frais pour les entreprises et le marché des actions. »

Retenons qu'en 1995, le virus de la privatisation de la sécurité sociale franchit ainsi la barrière de l'espace politique. Aujourd'hui, il mute et se prépare à attaquer le secteur des soins de santé à coup d'assurances « hospitalisation » et autres gadgets. Le vecteur est toujours le même : la peur.

² « La société de l'information. Clé pour une ère nouvelle », Jean-Luc Dehaene, éd. Luc Pire, 1995.

Cette crainte de voir les pensions demain impayables fait non seulement vendre des assurances, mais elle facilite également la popularisation de certaines décisions politiques. L'allongement des carrières, le retardement du départ de la vie active et le relèvement de l'âge de la retraite sont à l'ordre du jour. Le développement des assurances privées permet enfin la remise en cause du niveau des pensions légales.

Les institutions internationales, du Fonds monétaire (FMI) à l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE), en passant par la Commission européenne, pointent régulièrement un doigt inquisiteur vers la Belgique dont le taux d'emploi des travailleurs âgés serait dangereusement faible. Et, bien sûr, cette faiblesse ne permettrait bientôt plus de « garantir le niveau des pensions », compte tenu du vieillissement de la population. Il représenterait même un danger pour la croissance économique.

Bonne fille, la démographie habille d'oripeaux scientifiques les choix politiques. Le vieillissement aura un coût, c'est évident. La société acceptera-t-elle de l'assumer dans une approche sociale et solidaire ou abandonnera-t-elle au marché le soin d'arbitrer les conflits d'intérêts qui surgiront immanquablement ?

La publicité, les assurances privées, le patronat, la droite politique et les institutions internationales ont déjà choisi : ils misent sur l'angoisse que tout un chacun peut nourrir à l'égard de sa vieillesse. En démocratie, la crainte est rarement le début de la sagesse. En l'occurrence, elle trace un chemin pour une répartition de la richesse qui conduira à accentuer la paupérisation des personnes âgées.

▪ Dans une société qui s'enrichit...

La population vieillit, c'est le fruit d'une conjugaison de plusieurs facteurs : la régulation des naissances, l'amélioration générale des conditions de vie et de travail qui, avec une plus grande maîtrise scientifique des paramètres de santé, allongent l'espérance de vie... C'est le résultat d'un progrès social pour lequel le monde ouvrier s'est battu. Cette « révolution grise », comme l'appellent les magazines, représente effectivement une transformation sociale majeure qui, à bien y regarder, offre des perspectives plus réjouissantes que la seule catastrophe financière prophétisée.

Nous sommes entrés dans la société de la connaissance, nous dit-on. Le potentiel d'expériences utiles acquis que génère l'allongement de la vie devrait être envisagé comme une chance, un extraordinaire capital immatériel. Le vieillissement est aussi une source de croissance et la promesse d'un gisement d'emplois... Dans les services, notamment, dont on sait qu'ils sont profitables et convoités par les tenants de la libéralisation et de la privatisation... Les secteurs médicaux, para-médicaux, l'aide à domicile sont ainsi appelés à se développer. Pas moins que les loisirs, la culture ou le tourisme qui devraient tirer avantage de la plus grande disponibilité d'une population solvable en croissance.

Le vieillissement peut aussi être porteur d'une plus-value démocratique si, par cohorte entière, des travailleurs libérés des contraintes du travail choisissent d'investir du temps et des compétences dans des activités hors du champ marchand, au service d'un engagement politique, associatif ou d'éducation permanente, sur un mode militant, par exemple. S'y prépare-t-on ?

Ces perspectives riantes s'écrasent sous l'annonce du risque majeur de la paupérisation progressive des populations âgées. Elle est déjà à l'œuvre faute d'une liaison automatique des allocations sociales au bien-être et à cause de l'allongement des carrières des femmes.

Des mesures supplémentaires - nous allons y revenir - sont à l'agenda du patronat, voire du gouvernement : révision des périodes assimilées dans le calcul des pensions, suppression progressive des pré-pensions, déstructuration des barèmes et des systèmes de préavis des travailleurs âgés...

La situation est-elle grave à ce point pour justifier des réformes si radicales aussi longtemps avant que les problèmes ne se posent réellement ?

Les prévisions alarmistes s'échafaudent en effet sur le long terme. Le pic démographique du papy boom est programmé entre 2015 et 2030. Les projections sont linéaires, c'est une loi du genre. Comment faire autrement et prédire l'imprévisible ? Il y a trente ans, qui aurait prévu correctement les conséquences de l'implosion du bloc de l'Est, celles du 11 septembre 2001 ou de l'explosion Internet ? Chaque modèle prédictif a ses limites et il convient de ne pas l'oublier.

Les scénarios actuels, les plus crédibles, se fondent tous sur une croissance annuelle moyenne du produit intérieur brut comprise entre 1,5% et 2%. Autrement dit, le vieillissement de la population se produit dans un contexte d'enrichissement croissant de la société. La question de son coût social relève donc, avant tout, d'un problème de répartition de la richesse produite³.

Bernard Friot, professeur à l'Université de Nanterre, en fait une petite démonstration. Ses chiffres sont français mais correspondent à notre réalité. Il table sur une croissance raisonnable du PIB de 1,6% par an. Elle correspond au doublement de la richesse produite (en Belgique, le PIB a été multiplié par 3,6 depuis 1960 !). Avec un taux d'emploi de dix actifs pour quatre retraités (soit 14 personnes), on produit aujourd'hui une richesse de 100 unités qui permet une distribution correspondant à un revenu individuel de 7 unités (100 : 14). Dans 40 ans, avec un taux d'emploi de dix actifs pour huit retraités (soit 18 personnes), la richesse produite qui aura doublé (200) pourrait garantir à chacun un revenu correspondant à... 11 unités (200 : 18) !

Alors que la richesse disponible par habitant croît de manière quasi linéaire, comment accepter la perspective d'une plus grande pauvreté pour les couches de population les plus âgées ?

2. Un taux d'emploi pour sauver la sécu ?

Le décor idéologique est planté. Le scénario est prévisible.

Le vieillissement de la population va peser sur l'économie globale de sécurité sociale. Or, le débat sur son (re)financement est perpétuellement repoussé.

³ Au rythme actuel, le produit intérieur brut double tous les 40 ans environ. Dans le même temps, la population devrait croître de 10% seulement. Le PIB/habitant passera de quelque 25.000 euros par an à... 48.000 euros ! Cet indicateur gomme évidemment toutes les inégalités.

Le discours dominant pousse à la recherche d'un équilibre au sein du système. Vouloir maintenir les travailleurs âgés le plus longtemps possible au travail présente, de ce point de vue, un grand avantage par rapport à une politique de mise au travail des jeunes, par exemple. Le jeune sans emploi ne « coûte » qu'une faible allocation (qu'un contrôle de la disponibilité des chômeurs visant à « faire du chiffre » réduira, voire supprimera). Tandis que le travailleur en fin de carrière procure des cotisations (plutôt élevées compte tenu de son salaire) et épargne des allocations plus lourdes (prépension, pension, voire allocation de chômage plafonnée). Le maintenir au travail est, de ce point de vue, une double économie.

Les comparaisons internationales et la faiblesse du taux d'emploi des travailleurs de 55 à 64 ans servent bien cette arrière-pensée « unique ». Il est symptomatique de constater que la même argumentation est recyclée dans de nombreux pays...

En France, aussi...

« Sur le plan historique, la sélection des 'employables' dans le cadre des plans sociaux ou de licenciements économiques a d'abord touché les salariés de plus de 50 ans. Cinquantenaire, dehors ! Le coup de torchon a été facilité par la mise en place, tout au long des années 1970 et 1980, de systèmes de préretraite et de primes de départ financées par les pouvoirs publics. Merci, l'Etat. On se demande vraiment s'il est légitime de payer des impôts pour subventionner la mise à l'écart de gens encore parfaitement vert... Résultat, aujourd'hui en France, seulement un tiers des hommes de la tranche d'âge 55-64 ans travaillent : un record mondial. Il faut dire que l'exclusion des travailleurs 'âgés' est un moyen habile pour écarter les sources de contestation : le cinquantenaire est moins souple que le trentenaire qui décroche son premier emploi stable, et auquel on a fait croire qu'il avait bien de la chance d'avoir été retenu pour le grand casting de la firme. »

*« Bonjour paresse - De l'art et de la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise »,
Corinne Maier, Editions Michalon, 2004.*

Chez nous, la même histoire ou presque. Voici ce qu'en dit non pas une auteure à succès mais... le Conseil supérieur de l'emploi :

« Dans les années 1970 et 1980, le chômage, et plus particulièrement le chômage des jeunes, est devenu un problème important. Afin d'accroître les chances des jeunes de trouver du travail, deux régimes légaux permettant le retrait anticipé des aînés du marché du travail ont été développés. La prépension conventionnelle à temps plein peut, en principe, être obtenue à partir de 60 ans mais, dans la pratique, le régime est - par convention collective de travail - généralement accessible dès 58 ans. L'âge de départ peut même être ramené à 50 ans pour les entreprises en difficulté ou en restructuration. Le statut de « chômeur âgé non-demandeur d'emploi » est accessible, depuis le 1^{er} juillet 2004, à partir de 58 ans, alors que cet âge minimum était encore de 50 ans jusqu'à la mi-2002. »

Combien de personnes sont concernées ? (moyenne 2003)

	Préensionnés (à temps plein)	Chômeurs âgés
de 50 à 54 ans	6.000	41.000
de 55 à 59 ans	41.000	72.000
de 60 à 64 ans	60.000	33.000
Total	107.000	146.000

(Source : rapport 2004 du Conseil supérieur de l'emploi)

Au total, quelque 253.000 personnes de 50 à 64 ans avaient recours à l'un de ces régimes, ce qui correspond, en 2003, à 13,9% de la population de cette tranche d'âge.

Le Conseil supérieur de l'emploi souligne encore que « *le régime d'invalidité peut, lui aussi, entraîner l'écartement des travailleurs âgés du marché du travail* ». Cela concerne quelque 125.000 personnes de 50 à 64 ans, soit 6,7% de la population correspondante.

La retraite anticipée à partir de 60 ans concerne, elle, 270.000 personnes (dont 151.000 anciens salariés), soit environ 15% de la tranche d'âge de 50 à 64 ans.

3. La vieille Belgique est mal partie

Le taux d'emploi traduit un calcul simple. Il mesure la proportion de la population active occupée dans la population totale âgée entre 15 et 64 ans.

Ce baromètre est régulièrement mis en avant depuis le sommet européen de Lisbonne en 2000. A ce moment, l'Union européenne s'est fixé un objectif ambitieux : « *devenir, d'ici 2010, l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale* ». L'époque était marquée à la fois par l'espérance dans une croissance solide et de longue durée et par une euphorie millénariste emprunte d'un grand optimisme. Le renversement de la conjoncture a rapidement obscurci le ciel.

Quoi qu'il en soit, l'évaluation d'objectifs relativement précis en matière d'emploi devait s'opérer avec un instrument : le taux d'emploi. Constitue-t-il un outil de mesure précis ? Pas vraiment...

Dans un pays qui, comme la Belgique, vit sous le régime d'une obligation scolaire jusqu'à 18 ans, calculer le taux d'emploi de la population à partir de 15 ans présente des aspects irréels. Si le numérateur de la fraction qui détermine le taux d'emploi est critiquable, le dénominateur ne l'est pas moins. En effet, la définition de la population active occupée varie d'un Etat à l'autre. Ainsi, aux Pays-Bas, une personne qui travaille six heures par semaine est comptée comme une unité « active occupée ». En Belgique, il faut travailler trois fois plus (18 heures !).

Il convient donc de manipuler avec prudence ces données et les comparaisons internationales qui en découlent.

Depuis le sommet de Lisbonne, les Etats membres de l'Union européenne ont décidé d'améliorer leur taux d'emploi :

Taux d'emploi	Belgique	Europe des 25		
	2003	2003	2005 ^(*)	2010 ^(*)
global	59,6%	62,9% ⁴	67%	70%
des femmes	51,8%	55%	57%	60% ⁵
des travailleurs de 55 à 64 ans	28,1%	40,2%		50%

(*) Objectifs fixés lors du Sommet de Lisbonne.

(Source : Plan d'action national 2004)

« A partir de 2010, l'accélération du vieillissement de la population se fera fortement sentir, indique le 'Plan d'action national pour l'emploi 2004⁶' de la Belgique. Bien que le vieillissement soit en soi une conséquence positive de l'amélioration des conditions de vie et de travail, la diminution de la population en âge de travailler constitue une menace pour la croissance économique et le financement de la sécurité sociale. Pour maintenir la croissance économique à un niveau de 2%, c'est-à-dire le niveau moyen de la période écoulée, le taux d'emploi devrait être porté à 69% en 2030. Aussi, la faiblesse du taux d'emploi, particulièrement celui des travailleurs âgés, reste un souci majeur sur le plan politique. Les Belges sont placés devant le choix suivant : changer ensemble ou s'appauvrir ensemble. » C'est toute la pression que le gouvernement met ici.

Nous voilà prévenus ! C'est peu dire que ce constat gouvernemental est « bien » partagé. Par le Conseil supérieur de l'emploi, par le Conseil supérieur des finances et son Comité d'étude sur le vieillissement, par la Fédération des entreprises, par l'Organisation de coopération au développement économiques (OCDE)... Ce dernier, club des pays riches, ajoute que non seulement l'âge moyen de sortie de la vie professionnelle est plus précoce chez nous (59 ans en 2002 au lieu de 61 ans dans l'ensemble de l'Europe) mais en plus, la durée moyenne de la carrière belge est sensiblement plus courte (37 ans pour une moyenne européenne de 41 ans).

Le travail, c'est la santé ! Ne rien faire et la conserver, ressemble donc à une catastrophe. « Changer ensemble ou s'appauvrir ensemble », dit le gouvernement.

Au nom de l'intérêt général (et bientôt donc de la lutte contre l'appauvrissement général), il faut maintenir les travailleurs de plus de 50 ans dans l'emploi. Et donc pénaliser les entreprises qui les li-

⁴ En terme d'équivalent temps plein, le taux d'emploi atteignait, selon le Conseil supérieur de l'emploi, 55,4% en 2002 alors que la moyenne européenne était de 58,9%. Soit un écart de 3,5 points de pourcentage seulement. Si le recours au temps partiel est plus fréquent en Belgique que dans l'ensemble de l'Europe (19,3% des emplois contre 17,7% en Europe), il est d'une durée moyenne plus proche du temps plein !

⁵ L'Union européenne a fondé une partie de ses orientations politiques sur le combat contre les discriminations, dont celles fondées sur les genres... Dans la définition de ses objectifs, elle prévoit pourtant pour les femmes un taux d'emploi de 10% inférieur au taux global...

⁶ Ce document est disponible sur le site Internet du Service public fédéral Emploi, Formation et Concertation sociale : <http://www.meta.fgov.be>.

cient ? Revoir en conséquence la trop grande flexibilité en matière de licenciement dont jouissent les employeurs belges qui n'ont même pas à justifier leurs « restructurations », « dégagements », « dégraissages » et autre « down sizing »⁷... Si on ne veut pas « s'appauvrir ensemble », parce que selon un air connu de la « pensée unique », on serait tous sur le même bateau...

Et bien pas du tout. La FEB a un plan. Un « Master plan » même. Au nom du taux d'emploi, les employeurs revendiquent une plus grande flexibilité encore. Il faut « retrouver la maîtrise des licenciements », disent-ils.

« Pensée unique »

L'expression est née en janvier 1995 sous la plume du directeur de la rédaction du Monde diplomatique. Dans son éditorial, Ignacio Ramonet écrivait : « *Dans les démocraties actuelles, de plus en plus de citoyens libres se sentent englués, poissés par une sorte de visqueuse doctrine qui, insensiblement, enveloppe tout raisonnement rebelle, l'inhibe, le trouble, le paralyse et finit par l'étouffer. Cette doctrine, c'est la pensée unique, la seule autorisée par une invisible et omniprésente police de l'opinion.* »

Peut-on penser que le débat sur les fins de carrière serait embourbé dans une telle pensée unique ? Il faut au moins constater que le discours est univoque, monolithique, consensuel.

« *En substance, écrit Jean Sloover⁸, la pensée unique tient en quelques idées directrices qui tendent à nous faire accroire que le marché est l'état naturel de la société et, partout, que l'économie doit être toujours davantage libéralisée : tout ce qui vient encombrer le libre jeu du marché - législations sociales, prélèvements fiscaux, réglementations environnementales - constitue pour elle autant de handicaps dont l'économie doit être d'urgence délestée. C'est le fameux 'Tina' : 'There Is No Alternative', slogan popularisé en son temps par Margaret Thatcher.* »

« *Tina* », c'est effectivement la coloration de la rhétorique sur le vieillissement. Il faut maintenir au travail le plus longtemps possible les travailleurs de plus de 50 ans. Il n'y aurait pas d'autres choix ? Pas d'autres portes de sortie à cet enfermement de la réflexion ? Pas de pluralisme possible ?

« *Il n'est nul besoin d'être un Nobel d'économie pour percer à jour les sophismes⁹ souvent enfantins de la pensée unique, explique heureusement Sloover. S'attacher à mettre au clair le non-dit de ce que nous font accroire tant d'intérêts économiques, d'officines de relations publiques, d'institutions politiques, d'organes d'informations bien-pensants ou de messages publicitaires si persuasifs est une tâche modeste qui (...) n'a guère besoin de l'expertise pointue du spécialiste : elle peut le plus souvent se satisfaire de la culture générale dont dispose tout honnête homme.*

Il suffit le plus souvent d'une humble maïeutique¹⁰, voire d'un brin d'humour, pour mettre à plat l'un ou l'autre énoncé-écran du catéchisme néo-libéral ou éclairer ce qui, derrière leur apparence de pertinence rend souvent ces phrases toutes faites contraires à la plus élémentaire vérité... »

⁷ Le « down sizing » est le nom donné aux réductions de taille des entreprises.

⁸ « Manuel de survie à la pensée unique », Jean Sloover, Editions Labor/Editions Espace de Libertés, 2001.

⁹ Le sophisme est un raisonnement faux qui a l'apparence de la vérité.

¹⁰ La maïeutique est une pédagogie qui fait appel à la réflexion.

4. Les patrons tirent leur plan

Ainsi, la Fédération des entreprises de Belgique s'inquiète également des conséquences du vieillissement de la population sur les finances publiques. Elle a traduit sa vision de ce « problème » dans un document intitulé « Master plan FEB fin de carrière »¹¹. Sa lecture permet de mesurer combien cette question des fins de carrière, et la gravité du débat qui l'entoure, peuvent être mis à profit pour s'attaquer à un ensemble de protections sociales dont les raisons d'être sont parfois très éloignées de considérations démographiques.

Le cahier de revendications des employeurs publié début juillet 2004, à l'avant-veille des négociations d'un accord interprofessionnel, ressemble en effet à un vaste programme réactionnaire. Les patrons veulent en vrac :

- « retrouver le contrôle des licenciements »,
- « maintenir l'expérience et l'expertise au prix normal du marché »,
- « limiter l'augmentation du coût salarial ».

Quel rapport avec le vieillissement ?

Il s'agit d'« agrandir, pendant et après la carrière professionnelle, l'écart salarial entre le travail et l'inactivité » par :

- la « suppression progressive du complément de prépension »,
- par l'instauration d'un système « bonus/malus de pension selon des modalités à définir »,
- par une « diminution des assimilations pour le calcul de la pension en cas de départ anticipé »,
- par le versement de la pension complémentaire au moment de l'âge légal de la pension (cette assurance « ne pouvant être cumulable avec le statut de chômeur ») !

La FEB revendique encore l'adaptation du coût salarial aux changements de productivité par « des mesures de démantèlement des barèmes liés à l'âge », « par une réduction du coût salarial pour les travailleurs de plus de 50 ans nouvellement engagés »... Enfin, les employeurs réclament une « vérification permanente de la disponibilité de tous les chômeurs indépendamment de leur âge » et, entre autres, « le relèvement obligatoire de l'âge de la pension, proportionnellement au crédit-temps utilisé »...

Et tout cela sans compromettre « la paix sociale que favorise la politique actuelle de la fin de carrière »...

A la question du financement des conséquences sociales du vieillissement de la population, la FEB répond donc en développant un projet global de société en totale rupture par rapport au modèle social existant depuis des décennies. En substance, elle propose que les « vieux de demain » paient dès aujourd'hui le coût de leur vieillissement : qu'ils travaillent plus pour de moindres salaires et de moindres pensions !

La fédération patronale s'inscrit ainsi dans une approche idéologique à rebours de toute conception de progrès social, une démarche qui place les seuls intérêts de l'entreprise (le coût du travail, la compétitivité et le démantèlement progressif des mécanismes de solidarité) au cœur du débat. Un débat dont il importe de cerner avec précision les contours exacts.

¹¹ Il est disponible sur Internet : <http://www.feb.be>

Réagissant dès la publication de ce programme de régression sociale, la FGTB a diffusé un communiqué¹² au titre explicite : « *La FEB s'en va-t-en guerre !* » « *Les propositions de la FEB reviennent en fait à une demande de réduction des charges salariales non seulement en rendant le licenciement des travailleurs âgés moins coûteux, en supprimant les augmentations barémiques en fonction de l'ancienneté mais aussi en obligeant ces travailleurs à accepter des fonctions nouvelles et moins bien payées, en réduisant les cotisations, etc.* »

Les suggestions patronales ont ainsi un caractère outrancier qui est indicatif de l'attachement actuel des employeurs au modèle social négocié au lendemain de la guerre. Elles font l'impasse sur la responsabilité des employeurs dans la faiblesse du taux d'emploi et saturent littéralement le débat sur le financement des conséquences du vieillissement en multipliant les pistes de réduction des coûts des entreprises. Elles envisagent deux pistes pour préparer la sécurité sociale au défi du vieillissement. Une augmentation des recettes par le maintien au travail des travailleurs les plus âgés (augmentation limitée compte tenu de la pression voulue sur les rémunérations). Par ailleurs, la suppression progressive mais déterminée des prépensions (en culpabilisant au passage les travailleurs en fin de carrière). La violence de la charge repousse dans les limbes la question du refinancement de la sécurité sociale. Pensée unique, disions-nous.

▪ Le gouvernement suit

Le 12 octobre 2004, le Premier ministre a fixé le cadre de l'action gouvernementale pour les mois qui viennent. L'équipe libérale-socialiste emmenée par Guy Verhofstadt a défini sept pistes inspirées par le Conseil supérieur des finances et le Conseil supérieur de l'emploi :

1. *Des mesures améliorant le fonctionnement du marché du travail, l'enseignement, la formation et la qualité du travail.*
2. *Des mesures en faveur du renforcement de la participation sur le marché du travail, telles qu'un meilleur encadrement pour les demandeurs d'emploi, un accès plus aisé des jeunes, des femmes, des allochtones et des personnes handicapées, une meilleure combinaison du travail et d'autres activités et, surtout, une participation plus aisée des personnes âgées.*
3. *Des mesures visant la poursuite de la maîtrise des coûts du travail par l'intermédiaire d'une évolution salariale responsable et la poursuite de l'allègement des charges sur le travail.*
4. *Des initiatives renforçant l'innovation et l'esprit d'entreprise.*
5. *Le développement de l'infrastructure et des possibilités logistiques de notre pays.*
6. *De nouvelles actions en matière de simplification et de diminution de la surcharge administrative.*
7. *L'évaluation d'un cadre financier rigoureux maintenant un équilibre budgétaire et poursuivant la diminution de la dette.*

Le volet consacré aux fins de carrière annonce une « *concertation tripartite entre le gouvernement et les organisations représentatives des travailleurs et les associations des employeurs* » dont les conclusions seront « *basées sur les analyses existantes* ». « *Des propositions concrètes seront formulées en vue d'un paquet de mesures pour le printemps 2005.* »

Voilà clairement défini le cadre de la négociation. Balisé. Contingenté. « *Tous les rapports importants tels que le Rapport du Conseil supérieur de l'emploi, le rapport annuel de la Commission d'études sur*

¹² Voir annexe 1, page 39.

le vieillissement du Conseil supérieur des finances et le rapport sur le vieillissement de la Commission des affaires sociales indiquent que nous devons parvenir à activer encore davantage de personnes afin de garantir l'avenir de notre bien-être. » Ces documents émanant pour l'essentiel d'instances technocratiques figent une approche fondée sur des présupposés qui ne seront plus discutables. C'est à prendre ou à laisser.

Et si ce n'est pas suffisant pour mettre la négociation sur des rails, le gouvernement propose de discuter d'une trentaine de pistes regroupées en trois chapitres :

- Stimuler les travailleurs à rester actifs plus longtemps.
- Stimuler les employeurs à garder plus longtemps les personnes âgées, voire à les engager.
- Rendre le retrait précoce moins attractif tant pour l'employeur que pour le travailleur.

L'approche semble, a priori, équilibrée. La surprise naît de la confrontation entre chaque orientation proposée par le gouvernement avec la mesure correspondante dans le « Master plan FEB »¹³. Leur articulation saute aux yeux à la lecture des unes et des autres.

A la veille d'une négociation déterminante, l'équipe Verhofstadt a placé le patronat dans un fauteuil !

Les « pistes » de la coalition constituent un florilège de dérégulations qui touchent en vrac :

- la négociation des Conventions collectives de travail (un cadre collectif pour une flexibilité individuelle),
- le contenu des CCT existantes (mise en cause des barèmes, flexibilisation du temps de travail, des délais de préavis...),
- les conditions d'accès à la prépension (durée de la carrière...),
- l'activation du complément aux allocations,
- le traitement fiscal et parafiscal de ces compléments,
- la flexibilité individuelle de l'âge légal de la retraite,
- le travail autorisé,
- la mise à disposition des travailleurs âgés,
- le contrôle de la disponibilité des chômeurs âgés,
- ...

En réalité, le gouvernement, sans le dire explicitement, propose aux interlocuteurs sociaux une négociation sur le cœur de notre modèle social. Du genre de celles qui ont échoué avant le Plan global, avant le Contrat d'avenir pour l'emploi...

Les échecs successifs des grandes concertations sociales sur l'emploi au milieu des années 90 et les décisions politiques qui ont suivi n'invitent pas à l'optimisme. Surtout que le débat sur la nature réelle des problèmes posés par le vieillissement n'est pas ouvert. Celui du revenu des personnes âgées. Celui de la dépendance. Celui de la prévention en matière de santé, par exemple... De même, la responsabilité des employeurs dans la faiblesse du taux d'emploi n'est jamais évoquée.

Enfin, faire payer aux victimes des déséquilibres du marché de l'emploi le prix de leur intégration n'est pas, dans une société qui ne cesse de s'enrichir, une voie acceptable pour... « *changer ensemble* » et... ne pas « *s'appauvrir ensemble* ».

¹³ Voir annexe 2, page 41.

De l'échec du pacte social au plan global

En 1993, le gouvernement Dehaene proposait aux interlocuteurs sociaux de conclure, 50 ans ou presque après le Pacte social de 1944, un grand accord s'inscrivant dans la perspective du Livre blanc de l'Union européenne en faveur de la croissance, de la compétitivité et de l'emploi. Il était déjà question d'assurer la viabilité de la sécurité sociale.

Ce Pacte social renouvelé a échoué et le gouvernement a élaboré dans la foulée un Plan global qui a mis l'accent sur la réduction du coût du travail (par le blocage des salaires, des allègements de cotisations sociales...), sur la promotion du temps partiel et des interruptions de carrière, et sur des mesures de flexibilité touchant aux contrats et aux préavis... La coalition chrétienne-socialiste a essuyé, sans fléchir, une importante fronde sociale.

En 1994, le même gouvernement instaurait le Plan pluriannuel pour l'emploi destiné à concrétiser les recommandations du Conseil européen d'Essen en matière de formation professionnelle, de flexibilité du travail, d'abaissement des coûts de la main-d'œuvre, de politique « active » du marché du travail, de renforcement des mesures en faveur des groupes à risques par rapport au chômage...

En 1996, le Premier ministre Dehaene invite les interlocuteurs sociaux, qui doivent négocier un accord interprofessionnel en fin d'année, à discuter et à conclure un « Contrat d'avenir pour l'emploi ». L'objectif est réellement ambitieux : réduire le chômage de moitié en cinq ans. Sur la table, se trouvent aussi la fin du blocage salarial et la révision de la loi sur la compétitivité (avec comme enjeu le maintien de l'indexation automatique des salaires). La négociation, à trois, va durer six longs mois et se terminer par un fiasco qui va anticiper de peu l'échec de l'accord interprofessionnel pour les années 1997 et 1998.

Le « Contrat d'avenir pour l'emploi » avorté, le gouvernement rédige une loi-cadre le 26 juillet 1996. Elle définit le principe d'une norme salariale (en garantissant l'index) et une série de nouvelles mesures pour l'emploi (limitation de la prépension conventionnelle, encouragement de la prépension à mi-temps, nouvelles réductions de cotisations patronales, passage aux 39 heures, recours facilité au travail intérimaire pour les entreprises, mesures ciblées pour le non-marchand...).

« L'échec de la concertation sociale contraste avec la détermination du gouvernement à traduire sur le plan national les orientations prises au niveau européen dans la perspective de l'Union monétaire et qui marquent les sommets européens consacrés à l'emploi. La faiblesse de la marge de manœuvre laissée aux interlocuteurs sociaux conduit, de toute évidence, à une exacerbation des positions des uns et des autres », écrivent, en 1997, Estelle Krzeslo et Esteban Martinez¹⁴.

Aujourd'hui, les syndicats ont veillé à faire précéder le débat sur le vieillissement par les négociations de l'accord interprofessionnel. Ce qui ne garantit pas que la mise en œuvre des objectifs de Lisbonne, et la négociation qu'elle implique au plan fédéral, se dérouleront sans douleur. Et, en cas d'échec, le « Master plan gouvernemental fin de carrière » risque de devenir réalité.

¹⁴ « Du projet de Contrat d'avenir pour l'emploi à la négociation de l'accord interprofessionnel : un feuilleton interminable sans aboutissement », in « L'année sociale 1996 », Institut de sociologie, Université libre de Bruxelles, mai 1997.

II. Argumentation multiple

1. ...sur les plus de 50 ans

Dans le contexte du « vieillissement de la population », deux débats coexistent à propos des fins de carrière : celui de l'âge de la mise à la retraite et celui de la cessation anticipée de l'activité professionnelle. Leurs enjeux ne peuvent être confondus : ces questions visent des personnes différentes.

La question de l'âge légal de la pension concerne des travailleurs qui deviennent pensionnés et entrent dans la catégorie statistique des « inactifs ».

Les discussions sur l'âge effectif moyen de cessation de l'activité professionnelle touchent, elles, un ensemble plutôt hétéroclite de travailleurs âgés de 50 à 64 ans. Ils peuvent être occupés dans une activité professionnelle ou avoir déjà quitté le marché du travail pour des raisons indépendantes de leur volonté (chômeurs âgés, prépensionnés, invalides...).

Faute de distinguer clairement les différentes réalités que recouvre l'expression générique « fin de carrière », la confusion règne, renforcée par l'utilisation d'un vocabulaire imprécis (« personnes âgées », « aînés », « retraités », « pensionnés », « actifs » ou « inactifs »). Ce qui n'aide pas la perception concrète des conséquences de certaines décisions importantes sur le plan social.

« Aînés » ou « Personnes âgées » désignent une catégorie de personnes aux statuts et aux revenus très différents : des actifs (chômeurs âgés, prépensionnés, travailleurs âgés...) ou des inactifs (pensionnés...), des salariés ou des rentiers, voire des travailleurs indépendants percevant une retraite, ou encore des magistrats ou des professeurs d'université admis à l'éméritat...

De la même manière, parle-t-on de retraités pour distinguer un pensionné ou une personne âgée prématurément exclue du circuit du travail. Chez les « pensionnés », certains peuvent avoir atteint l'âge légal de la retraite, d'autres non, mais tous bénéficient d'une pension de retraite ou de survie.

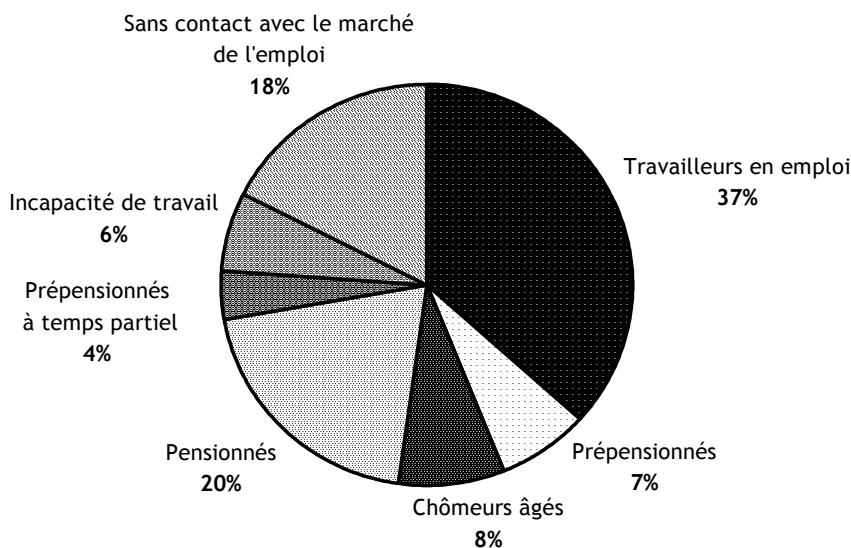
Le faible pourcentage de travailleurs actifs dans la tranche d'âge de 50 à 64 ans est une réalité. Il faut cependant relativiser l'efficacité de politiques simplistes qui consistent à vouloir remettre au travail les travailleurs âgés inactifs. Celles-ci se heurtent à des réalités complexes.

Une analyse sociologique de la composition de la population âgée de 50 à 64 ans réalisée par le ministère de l'Emploi et du Travail - et qui figure dans le « *Rapport sur la politique fédérale de l'Emploi* » de l'année 2000 - montre que :

- Les travailleurs qui sont encore en emploi représentent 36,8% de cette classe d'âge (pour 28% seulement entre 55 et 64 ans, rappelons-le), dont le quart sont des travailleurs indépendants.

- Le nombre total des prépensionnés à temps plein ne représente que 7,1% du total de la classe d'âge des 50-64 ans. Très prosaïquement, cela signifie que si l'on remettait tous les prépensionnés au travail, le taux d'emploi de la Belgique n'atteindrait pas encore l'objectif de Lisbonne pour cette catégorie d'âge. Ce constat rend d'autant plus injustifiable la stigmatisation des prépensionnés régulièrement montrés du doigt dès qu'il s'agit d'expliquer la faiblesse du taux d'emploi des travailleurs âgés en Belgique.
- Les chômeurs âgés représentent 8,4%.
- Les pensionnés représentent 19,9% de cette classe d'âge (soit plus que le total des prépensionnés et des chômeurs âgés non-demandeurs d'emploi !). Ce pourcentage important s'explique, d'une part, par le fait que les cheminots, les gendarmes, les pompiers, les enseignants ou encore les militaires, ont des statuts qui leur accordent, pour diverses raisons, l'occasion de prendre leur pension bien avant l'âge de 65 ans. Ils comptent, pour une bonne part, parmi les 19,9% de la classe d'âge. D'autre part, il est probable que des personnes inactives, pour la plupart des femmes bénéficiant de la pension de leur conjoint décédé (droits dérivés), ont également été comptabilisées parmi ces 19,9% de pensionnés.
- La part des salariés dans les dispositifs supposés encourager un départ à la retraite en douceur (à mi-temps) est négligeable : 3,9% des salariés ont choisi une interruption de carrière à temps partiel ou une prépension à mi-temps.
- Les travailleurs en incapacité de travail représentent 6,4%. Ils sont pratiquement aussi nombreux que les prépensionnés. Un grand nombre d'entre eux n'ont plus le choix de continuer à travailler.
- Nombreux sont celles ou ceux qui n'ont plus de contact avec le marché du travail ou qui n'en ont simplement jamais eu, bien avant l'âge de 50 ans. C'est le cas, notamment, de nombreuses femmes qui n'ont eu qu'une brève expérience professionnelle et qui se sont ensuite consacrées entièrement à leur famille. 17,5% des personnes de la classe d'âge entre 50 et 64 ans sont dans cette situation et ne bénéficient d'aucune forme de prestations sociales. Cette catégorie va diminuant et diminuera encore dans les années futures. Les femmes dans la quarantaine sont, en effet, plus nombreuses qu'hier à travailler et on peut facilement imaginer que leur horizon professionnel ne s'arrêtera pas à 50 ans.

Population belge de 50 à 64 ans



Une série de facteurs et de mécanismes institutionnels ou sociologiques peuvent expliquer la faiblesse du taux d'emploi chez les personnes âgées en Belgique. Ils expliquent, mieux que tout autre raisonnement, les limites d'une politique qui consiste, pour relever le taux d'emploi des 55-64 ans, à « remettre au travail » les travailleurs âgés inactifs. Les prépensionnés et les chômeurs âgés constituent évidemment le public le plus visé (avec, pour partie, les invalides) des mesures de relèvement du taux d'emploi. Les 17,5% de la population globale qui, en 2000, n'avaient plus ou n'ont jamais eu de contact avec le monde du travail n'intéressent pas les entreprises. Par ailleurs, personne n'imagine remettre au boulot les pensionnés. Pour le moment ?

▪ Balises syndicales

Pour la FGTB wallonne, les solutions recherchées ne peuvent, en tout cas, porter atteinte ni aux statuts ni aux allocations sociales des travailleurs inactifs. Ces cotisants de longue date à la sécurité sociale ont droit à un statut à part entière.

Par ailleurs, l'organisation syndicale mesure les risques d'une augmentation irréfléchie du taux d'emploi des travailleurs âgés. Le développement d'un dumping social favorisant un accroissement non négocié de la flexibilité, par exemple, la précarisation de certains emplois, le développement des sous-statuts et, pour finir, le démantèlement des législations sociales existantes.

Les chômeurs âgés et les prépensionnés doivent avoir la possibilité de reprendre le travail sur une base volontaire, sans être pénalisés dans le cas où ils refuseraient de le faire. Cette reprise du travail doit tenir compte des compétences, de la formation, de l'expérience et de l'état de santé des candidats. Ce sont des emplois de qualité qu'il faut offrir, avec un salaire digne de ce nom qui ne modifie pas à la baisse le calcul des futures pensions. Ces salaires doivent être négociés et encadrés par convention collective et non par négociation individuelle comme le souhaitent les patrons et le suggère le gouvernement.

La raison de l'échec des différentes mesures prises jusqu'à présent pour empêcher l'accroissement du nombre de travailleurs inactifs âgés de 55 à 64 est simple à comprendre. Elles n'ont pas tenu compte des raisons fondamentales qui ont généré le retrait de la vie professionnelle.

Pour inverser le mouvement et augmenter le taux d'activité des travailleurs âgés de 55 à 64 ans, il faut d'abord renverser la politique menée par les entreprises qui se débarrassent des travailleurs âgés, jugés trop coûteux et inadaptés aux exigences de la flexibilité du travail et peu susceptibles de s'affronter aux nouvelles technologies.

Ces travailleurs âgés sont remplacés de manière très partielle par des travailleurs plus jeunes, moins coûteux, plus mobiles, plus dociles, susceptibles de mieux s'adapter aux nouvelles technologies et, cerise sur le gâteau, ayant un taux de syndicalisation plus faible.

Il serait évidemment plus logique et plus efficace de maintenir dans l'emploi les travailleurs âgés plutôt que de les prépensionner ou de les licencier avant l'âge normal de la retraite, pour ensuite les encourager à reprendre un travail sous-statutaire, sous-payé et qui ne correspondrait pas à leur expérience professionnelle.

- Prévention des licenciements

Avant tout, la FGTB wallonne préconise une politique de prévention contre le licenciement et l'inactivité des personnes âgées. Cette politique doit être élaborée à tous les niveaux (interprofessionnel, sectoriel et de l'entreprise). Elle doit porter sur la protection contre les licenciements, l'organisation de la formation tout au long de la vie, le relèvement de la durée des préavis et prévoir des sanctions efficaces contre les employeurs qui se séparent des travailleurs âgés.

Cette politique ne peut néanmoins avoir pour effet que les travailleurs âgés se substituent aux autres travailleurs et surtout aux plus jeunes. La problématique de la fin de carrière ne peut être envisagée que d'une manière globale qui intègre des politiques ciblées, notamment, en faveur des jeunes.

- Amélioration des conditions de travail

Au cours des négociations pour les derniers accords interprofessionnels, la FGTB a défendu les systèmes de prépensions qui sont attaqués depuis de nombreuses années, y compris par des fédérations patronales dont les membres ne se privent pourtant pas... d'y recourir régulièrement.

Son cahier de revendications pour les discussions de l'accord 2005-2006 s'inscrit dans la même philosophie : défense des prépensions, maintien du niveau des pensions et amélioration des conditions de travail (lutte contre le stress, rythme de travail...) de tous les travailleurs.

Cette amélioration générale et progressive des conditions et de l'organisation du travail dans les entreprises est généralement prétextée pour justifier le relèvement de l'âge effectif de la cessation d'activité. Or, si on se réfère aux résultats de la 3^{ème} enquête européenne sur les conditions de travail, qui a été menée en 2000 par la Fondation européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail auprès de 21.500 salariés de l'Union, on constate que dans le climat actuel de concurrence accrue et sous l'effet de l'intensification du travail et de la précarisation des contrats, les conditions de travail, contrairement aux idées reçues, se dégradent régulièrement.

En effet, l'enquête de l'agence européenne a mis en lumière que de nombreux travailleurs européens souffrent de mauvaises conditions de travail :

- 1 travailleur sur 3 se plaint de douleurs dorsales liées au travail, pratiquement la moitié des travailleurs affirment travailler dans des positions douloureuses ou pénibles, plus de la moitié de la main-d'œuvre est soumise à des cadences très élevées et des délais très serrés pendant au moins un quart de son temps de travail.
- Le pourcentage de travailleurs exposés au bruit intense, à des positions douloureuses ou pénibles et au port de charges lourdes continue d'augmenter en Europe et le rythme de travail s'est accéléré.
- Enfin, plus de 15 millions de travailleurs et de travailleuses se disent victimes de violence ou de harcèlement moral ou sexuel sur leur lieu de travail.

Il n'est donc pas étonnant de constater, conclut l'enquête, qu'un grand nombre de travailleurs souffrent de stress et d'épuisement et que beaucoup de travailleurs âgés désirent arrêter prématurément leur activité professionnelle.

L'amélioration des conditions et de l'organisation du travail est donc malheureusement loin d'être superflue. Raison pour laquelle la politique qui vise à augmenter le taux d'activité des personnes âgées ne peut remettre en question la possibilité pour les travailleurs usés prématurément par un travail lourd et pénible de pouvoir bénéficier d'un départ anticipé du circuit du travail.

Augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés doit impliquer, dans la conjoncture économique actuelle, qu'il y ait de l'emploi disponible pour eux. Or, les employeurs engagent peu de travailleurs âgés. Selon l'enquête sur les forces de travail 2002 de l'Institut national de statistiques, 2/3 des travailleurs salariés de plus de 45 ans qui ont décroché un emploi en 2002 ont été engagés sous contrat temporaire. Selon la fédération des entreprises d'intérim (Federgon), la proportion des travailleurs âgés de plus de 45 ans représentait, en 2003, 7,8% de l'ensemble des travailleurs intérimaires (soit un total de 24.374 personnes). Et 65% de ces intérimaires âgés sont à la recherche d'un emploi fixe.

Mauvaise condition physique d'une population

Dans une étude publiée au mois d'août 2004, les mutualités socialistes indiquaient que les Belges de plus de 55 ans souffrent d'une mauvaise condition physique : 60% doivent faire face à une surcharge pondérale et le nombre de personnes qui consomment plus de trois types de médicaments ne cesse de croître. Il est de 11% pour les plus de 55 ans !

Un tiers des personnes âgées prennent des médicaments pour diminuer la tension artérielle. Une sur cinq vit sous antidépresseur et une sur cinq souffre de problème à l'estomac.

Si ces maladies n'entraînent pas automatiquement une incapacité de travail, il s'agit néanmoins d'en tenir compte dès lors qu'il est question d'intensifier le travail de la classe d'âge des 55 à 64 ans ! Et de considérer le maintien en activité des travailleurs fragilisés comme un risque d'aggravation de leur état et donc comme un facteur d'augmentation des coûts en soins de santé, par exemple...

- Sortie en douceur...

Pour la FGTB wallonne, un vrai projet de sortie en douceur du circuit du travail est à inventer. Il doit prendre appui, d'une part, sur une flexibilisation négociée et encadrée par convention collective du marché du travail et, d'autre part, sur une réduction collective du temps de travail. Ces deux aspects sont étroitement liés.

Il ne s'agit donc pas de segmenter le marché de l'emploi entre les travailleurs âgés et les autres mais au contraire de défendre un projet global de société.

- Réduction collective du temps de travail

Le projet de la FGTB wallonne est fondé sur une réduction collective du temps de travail, sans perte de salaire et avec embauche compensatoire. Il s'intègre dans une vision de la solidarité et a pour objectif de créer des emplois. Il s'oppose frontalement à la revendication patronale d'un allongement de la durée hebdomadaire du travail à 40 heures, sans augmentation de salaire, et dont le but explicite est

la réduction du coût horaire du travail et la déstructuration de la rémunération des heures supplémentaires.

L'objectif de la FGTB wallonne consiste à redéfinir la norme du temps plein à 32 heures par semaine organisées en 4 jours de travail. C'est ce projet de société qui est à même de répondre aux défis actuels : créer des emplois, améliorer les conditions de travail et la qualité de vie des travailleurs, notamment dans leurs déplacements et par une diminution du stress au travail, et enfin, améliorer l'articulation entre vie professionnelle et vie privée. La réduction collective du temps de travail est aujourd'hui un instrument de lutte essentiel contre le chômage. Elle doit constituer un élément-clé de la politique de l'emploi. Il permet d'apporter des solutions au faible taux d'emploi des travailleurs âgés, mais aussi à celui des jeunes, des femmes, des personnes handicapées et des travailleurs d'origine étrangère.

2. ...sur les prépensions

Ce sont les pouvoirs publics et les employeurs - et non les travailleurs ou leur syndicat ! - qui portent la responsabilité de l'inactivité d'un grand nombre de travailleurs âgés (les chômeurs âgés, avec ou sans complément d'ancienneté, et les prépensionnés).

La prépension conventionnelle avait comme objectif de faciliter l'entrée des jeunes sur le marché de l'emploi. Elle a été présentée comme une mesure de solidarité intergénérationnelle. Par la suite, elle a permis de raccourcir la carrière de ceux qui travaillaient dans des conditions lourdes et pénibles.

Une fois au chômage, les plus de 50 ans (les prépensionnés d'abord, les chômeurs âgés non disponibles sur le circuit du travail par la suite) se sont vu encouragés, par les décideurs politiques, à se faire rayer comme « demandeur d'emploi » en échange de certains « avantages » : dispense de pointage et protection contre les sanctions de l'ONEm. De cette façon, ils disparaissent discrètement des statistiques du chômage.

Sans état d'âme, les employeurs ont usé de ces systèmes pour se défaire de leurs travailleurs âgés - souvent plus coûteux - et/ou pour opérer des restructurations sans trop de remous sociaux.

Les mesures de prépension conventionnelle, celles en faveur des chômeurs âgés et l'assouplissement de la fin de carrière, ont permis d'amortir, dans une certaine mesure, les effets des restructurations de l'appareil de production en entraînant le retrait complet de la vie active d'une partie substantielle de la main-d'œuvre la plus âgée. C'est dans ce contexte que la prépension conventionnelle, souvent couplée avec une anticipation dès 60 ans de la prise en cours de la pension légale, est devenue pour les syndicats un droit correspondant à un moindre mal par rapport au licenciement suivi de l'octroi du statut de « chômeur âgé ». Cela explique pourquoi les travailleurs âgés considèrent la prépension conventionnelle comme un acquis social à défendre absolument. De plus, elle bénéficie d'un certain nombre de garanties puisqu'elle relève d'une convention collective de travail (CCT) qui en délimite les règles et les restrictions (comme par exemple l'obligation de remplacement). Ce qui n'est pas le cas d'autres systèmes tels que celui de la prépension dite « Canada dry ».

Dans une phase ultérieure, dans le cadre de l'assainissement de leurs finances, les pouvoirs publics ont procédé au démantèlement progressif des statuts de fin de carrière.

Aujourd'hui, l'opération vise principalement la prépension conventionnelle à temps plein. Celle-ci a déjà vu ses conditions d'âge et d'ancienneté renforcées et a été rendue moins attractive par l'instauration de cotisations imposées aux employeurs et aux travailleurs. Les employeurs se sont félicités de ce démantèlement. Ils préfèrent recourir à la prépension « Canada dry » - moins coûteuse et non encadrée par une CCT - ou au licenciement pur et simple.

Afin de résoudre un vrai problème - le faible pourcentage de travailleurs actifs dans la tranche d'âge de 50 à 64 ans -, les différents gouvernements fédéraux belges qui se sont succédé depuis une dizaine d'années ont choisi de faux remèdes :

- le démantèlement des statuts de fin de carrière comme ceux de la prépension conventionnelle à temps plein et de la préretraite à partir de 60 ans,
- le relèvement progressif de l'âge légal de la pension pour les femmes,
- l'instauration de la prépension à mi-temps,
- plus récemment, la réforme fiscale qui pénalise les chômeurs âgés et les prépensionnés,
- la loi sur les pensions complémentaires interdisant de bénéficier avant l'âge de 60 ans du paiement du capital ou des rentes constituées,
- les projets visant à contrer la pratique des prépensions « Canada dry »,
- la réintégration dans le circuit du travail des travailleurs âgés qui en ont été écartés prématurément (chômeurs âgés et prépensionnés).

Outre le fait que ces différentes mesures remettent en question des acquis sociaux, la FGTB wallonne souligne qu'elles n'ont pas augmenté le taux d'activité des travailleurs âgés. Elles ont surtout « déplacé » le coût des travailleurs âgés « inactifs » concernés d'un secteur de la sécurité sociale vers un autre.

Deux exemples significatifs illustrent l'échec de ce type de mesures : le relèvement de l'âge légal de la pension pour les femmes et le relèvement de l'âge de la prépension à 58 ans.

La réforme des pensions dans le régime des travailleurs salariés, décidée en 1996, relèvera progressivement, jusqu'en 2009, l'âge légal de la pension pour les femmes, de 60 à 65 ans. Selon un calcul de l'Office national des pensions (ONP), à ce jour, cette politique a diminué d'environ 43.000 le nombre de femmes pensionnées, ce qui représenterait une économie de 244 millions d'euros.

Mais cette économie au sein de la sécurité sociale a été largement contrebalancée par le fait que ces femmes ne sont pas pour autant restées plus longtemps dans l'emploi. La mesure a entraîné un simple déplacement des coûts dans d'autres secteurs de la sécurité sociale.

En effet :

- 8.000 de ces femmes, âgées de 60 à 63 ans, sont maintenant en invalidité (coût : 62,5 millions d'euros).
- 22.000 autres sont à charge de l'ONEm (coût : 265 millions d'euros), dont 7.655 en prépension et 13.102 en chômage complet indemnisé.

Même évolution pour le relèvement de la prépension à 58 ans. Si cette mesure a effectivement diminué le nombre de prépensionnés de 137.350 en 1992 à 121.000 en 1998, elle n'a pas non plus augmenté, pendant cette période, le taux d'activité des travailleurs de moins de 58 ans. Ces derniers ont soit choisi la formule des systèmes de crédit-temps à mi-temps à partir de 50 ans, soit et essentiellement, ils sont devenus des « chômeurs âgés » (leur nombre a plus que doublé, passant de 64.750 en 1992 à 146.000 en 2003).

Les prépensions coûtent moins

Un chômeur de plus de 50 ans coûte en moyenne 31,55 euros par jour, un malade de longue durée 36,04 euros et un prépensionné seulement 28,43 euros.
Supprimer les prépensions sans garantir un maintien au travail coûterait donc plus cher à la sécurité sociale !

3. ...sur l'âge de la pension et le travail autorisé

En Belgique, l'âge légal de la retraite se situe entre 60 et 65 ans. C'est une règle générale qui souffre de nombreuses exceptions.

Pour ce qui concerne les pensions octroyées dans le cadre du régime général ONSS, on peut considérer que l'âge légal de la retraite sera de 65 ans en 2010 tant pour les hommes que pour les femmes.

Le mode de calcul basé sur une carrière professionnelle de 45 ans implique qu'une prise de la pension entre 60 et 64 ans ne permet pas, dans une majorité des cas, de jouir de la plénitude de ses droits d'un point de vue pécuniaire.

Lorsqu'il s'est agi d'uniformiser les statuts des hommes et des femmes, la FGTB a revendiqué pour tous un calcul du montant de la pension sur base d'une carrière de quarante années. Ce qui aurait permis une retraite effective à 60 ans pour la plupart des travailleurs. Cette revendication n'a pas été entendue. Demain, en aucun cas, la FGTB ne souscrira à une démarche inverse qui viserait à augmenter l'âge légal de la retraite, par exemple à 68 ans, comme le préconisent certains économistes.

La FGTB wallonne défend une politique de plein emploi. Elle est opposée à l'instauration d'une pension à mi-temps et adverse d'un principe d'activité professionnelle rémunérée et autorisée des pensionnés tant que le taux de chômage - et en particulier celui des jeunes - reste élevé. D'autant que de très nombreux travailleurs âgés de plus de 50 ans sont obligés de quitter prématurément le circuit du travail.

La FGTB wallonne s'oppose à la politique actuelle qui consiste à lever progressivement toutes les limitations à l'activité professionnelle rémunérée et autorisée des pensionnés. Cette politique n'est pas conciliable avec la volonté d'augmenter le taux d'emploi des jeunes ou des travailleurs âgés de 55 à 64 ans ! Objectif nécessaire pour atteindre le taux d'emploi global fixé par le sommet de Lisbonne à 70%.

La FGTB exige par principe que le niveau des revenus des pensionnés soit suffisant pour éviter de contraindre des travailleurs âgés à reprendre le travail pour subsister. Enfin, le problème des pénuries de main-d'œuvre constatées dans certains secteurs doit être rencontré par des efforts de formation des travailleurs actifs.

4. ...sur le coût du vieillissement

Les questions liées à la « fin de carrière » ne représentent, en réalité, qu'un versant du débat sur le vieillissement de la population et sur son coût social.

En 2001, le législateur a créé un Fonds de vieillissement (encore baptisé Fonds argenté), parallèle à la sécurité sociale, en vue de « *faire face aux conséquences budgétaires futures du vieillissement qui préoccupent l'opinion et les décideurs politiques depuis la fin des années '80* ».

Trois éléments ont alimenté l'angoisse créée à propos de « *la soutenabilité financière à long terme des régimes de pension* » : le haut niveau d'endettement public, l'accroissement de l'espérance de vie et le caractère permanent de la chute de la natalité.

Parallèlement aux politiques de désendettement public menées depuis 1999, le Fonds de vieillissement a pour but de « *garantir le financement des pensions à long terme* » et singulièrement dans la période 2010-2030. Il peut être alimenté par les excédents budgétaires, les surplus de la sécurité sociale, les recettes non-fiscales et le rendement de ses placements. Jusqu'à présent, seules des recettes non-fiscales y ont été affectées (la liquidation du Fonds de pensions de Belgacom et la vente de Credibe, par exemple).

Par ailleurs, la loi du 5 septembre 2001 a chargé un Comité d'études sur le vieillissement (CEV), logé au sein du Conseil supérieur des finances, de rendre un rapport annuel sur les conséquences budgétaires et sociales des évolutions démographiques.

Avec l'aide du Bureau du plan, il produit chaque année une estimation du « *coût budgétaire du vieillissement* ». Ce calcul recouvre bien plus que l'évolution prévisible des dépenses de pensions, il intègre également celle des soins de santé « *mais aussi toutes les autres dépenses influencées par les évolutions démographiques telles que les allocations familiales, de chômage, d'invalidité...* ».

Son dernier rapport, publié en avril 2004, indique :

« *Au cours de cette décennie, le coût budgétaire total du vieillissement a diminué. La croissance nette des dépenses de soins de santé est compensée par la baisse des dépenses de pension, de chômage et des autres dépenses de sécurité sociale. Au-delà de 2010, le coût budgétaire du vieillissement se met à progresser du fait d'une nouvelle augmentation des dépenses de soins de santé et d'une hausse sensible des charges de pension.* »

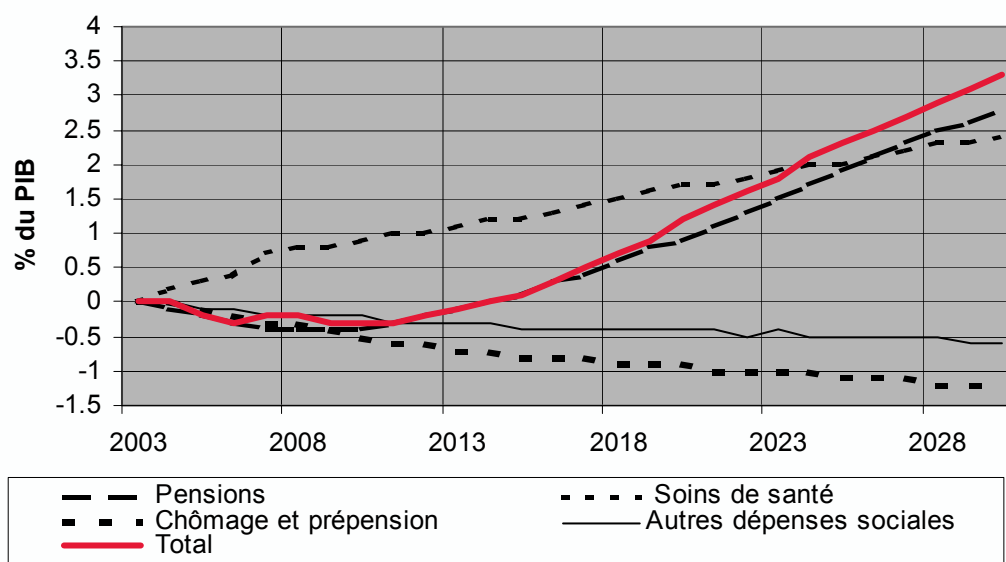
Le CEV a ainsi calculé qu'entre 2003 et... 2030, le coût budgétaire du vieillissement devrait s'élever à 3,4% du PIB.

Ce calcul mérite quelques commentaires :

- Politiquement, il n'est pas neutre. Deux exemples :
 - il intègre une norme de croissance des dépenses en soins de santé très insuffisante (2,8%),
 - une liaison annuelle des allocations sociales au bien-être (0,5%) qui continuera à dégrader la valeur de remplacement des allocations sociales et donc à accroître la paupérisation des allocataires.

En fonction des politiques sociales revendiquées par la FGTB wallonne, l'estimation globale est manifestement sous-évaluée.

- Il pose question quant au terme choisi pour l'étude. Fixé à 2030, il oriente, à la hausse cette fois, la perception du poids des efforts à fournir. L'analyse séquentielle de l'évolution du coût total du vieillissement montre, par exemple, qu'à un horizon plus « réaliste », en 2015 et 2020, ce coût passerait de 0,5% à 1,5% du PIB.



(Source : Comité d'études sur le vieillissement)

Ces échéances, plus proches et plus significatives pour la génération qui doit faire les choix et les assumer, permettent de poser la question du vieillissement dans son cadre adéquat : notre société est-elle capable de mobiliser quelque 2% des richesses produites supplémentaires, d'ici les vingt prochaines années, pour faire face aux conséquences du vieillissement de sa population ?

Ainsi posé, le dilemme semble dérisoire dès lors que la croissance annuelle moyenne sur laquelle table le CEV pour ses projections est de... 1,75% et présenté comme « raisonnable ». A titre de comparaison, l'ensemble des réductions de cotisations patronales à la sécurité sociale (4,5 milliards d'euros en 2004) décidées depuis 1995 coûtent aujourd'hui... 2% du PIB. Le choc du « papy boom » prend soudain des allures de tempête dans un verre d'eau. Surtout si on cumule le « choc » de ces cadeaux faits aux entreprises avec celui de la réforme fiscale qui a coûté... 1,6% du PIB !

L'effort à produire pour faire face au vieillissement, tel qu'il est calculé par le CEV, est donc loin d'être insurmontable, compte tenu de l'enrichissement permanent de la société. Il est cependant insuffisant. En effet, le taux de pauvreté est de 13% pour la moyenne de la population belge mais il atteint 25% chez les personnes de plus de 65 ans. Renverser à cette statistique-là constitue également un défi sérieux et incontournable.

« Parmi les plus pauvres... »

« *Les seniors belges parmi les plus pauvres* » titrait "Le Soir" dans son édition du 7 août 2004 pour relater les résultats d'une étude menée par l'équipe de Béa Cantillon à l'Université d'Anvers pour le compte du SPF Sécurité sociale. On y apprend :

- que le « *revenu garanti des personnes âgées serait l'un des plus bas de l'Union européenne* »,
- que « *la Belgique est un des seuls pays européens à ne pas coupler ses allocations à l'évolution des salaires mais uniquement à l'indexation des prix* »,
- que « *la Belgique se situe clairement en deçà de la moyenne européenne (801 euros)* »,
- ...

La situation est néanmoins encore plus préoccupante pour les seniors. « *Le couple belge ayant dépassé l'âge de travailler, souligne "Le Soir", ne reçoit en effet qu'une allocation équivalente à 735 euros par mois, soit près de la moitié du montant européen moyen (1.135 euros)* ».

Faire face au vieillissement de la population impose d'avoir une véritable politique de revenu à l'égard de cette tranche d'âge. Elle doit évidemment intégrer une liaison automatique et sérieuse des allocations sociales au bien-être qui cesserait de détériorer le taux de remplacement des pensions par rapport au dernier salaire¹⁵.

Elle doit encore empêcher la mise en cause du niveau des pensions à travers des « chipotages » dans leur calcul (allongement des carrières, révision du poids des périodes assimilées...).

5. ...sur les enjeux régionaux d'une politique du taux d'emploi

L'argument avancé avec le plus de force pour augmenter de manière significative le taux d'emploi des travailleurs âgés de 55 à 64 ans est celui de l'équilibre et de la viabilité des régimes de pensions (augmentation des recettes de cotisations et diminution des dépenses de prestations). Il serait devenu particulièrement vulnérable en raison des évolutions démographiques, comme déjà expliqué. La démographie ne peut ni servir d'alibi au démantèlement des régimes de pensions, ni justifier des mesures inacceptables pour les pensionnés d'aujourd'hui.

¹⁵ En 1980, le taux de remplacement de la pension par rapport au dernier salaire était, en moyenne, de 38%. Il n'était plus, en 2003, que de 28%.

En effet, l'argumentation « démographique » est plutôt fragile.

- Les évolutions démographiques ne sont pas le seul paramètre qui détermine un équilibre des régimes de pensions. D'autres données ont autant, sinon davantage, de pertinence : le niveau de l'emploi, le niveau des salaires et le niveau de l'activité économique, les mécanismes de financement...
- Les visions apocalyptiques concernant les régimes de pensions ne font pas l'objet d'une démonstration convaincante. A contrario, une croissance économique raisonnable (de l'ordre de 2% de croissance réelle annuelle moyenne) et la mise en place de quelques dispositifs comme une réserve mathématique pour la constitution d'un Fonds de vieillissement en vue de faire face au « pic » de 2015-2030 sont des éléments de nature à garantir, toute chose restant égale, la viabilité des régimes actuellement en vigueur.
- Dans un contexte de chômage de masse, l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs les plus âgés ne générera pas de nouvelles recettes mais risque de provoquer un simple effet de substitution d'une tranche d'âge à une autre, entraînant du même coup un accroissement des dépenses dans d'autres secteurs de la sécurité sociale, notamment dans le secteur du chômage. Dans cette hypothèse, la contrainte d'un maintien dans l'emploi des travailleurs âgés risque de se payer au prix d'un chômage élevé des jeunes.
- Enfin, la question du financement des coûts du vieillissement ne relève pas exclusivement - loin s'en faut - d'un problème de création de richesses. C'est d'abord une question de répartition de la richesse produite (rappelons-le, le PIB de la Belgique double tous les quarante ans !).

Croissance et perspectives démographiques

Dans son rapport 2004, le Conseil supérieur de l'emploi indique « *Les perspectives démographiques suggèrent que la population totale de la Belgique progressera de 600.000 unités d'ici à 2030. Mais celle en âge de travailler reculera de 200.000 unités, ce repli se faisant surtout sentir en Flandre. La part des personnes de plus de 55 ans dans cette population en âge de travailler ira croissant. Si la faible proportion de personnes en emploi observée dans ce groupe est maintenue à son niveau actuel (soit un peu plus de 1 sur 4), le nombre de personnes occupées diminuera de 30.000 unités d'ici 2010 et de 300.000 unités d'ici 2030. Une augmentation sensible du taux d'emploi des plus de 55 ans est dès lors indispensable pour soutenir l'offre de travail.* »

« *Le relèvement du taux d'emploi, notamment des plus de 55 ans, constitue une condition sine qua non pour maintenir, à l'avenir, le rythme de croissance actuel du revenu par habitant.* »

Pour le Conseil supérieur de l'emploi, l'augmentation du taux d'emploi des travailleurs âgés de plus de 55 ans masque donc d'autres objectifs que le financement des pensions. La fin du baby-boom à partir de 1965 a comme conséquence que, depuis quinze ans environ, le nombre de jeunes travailleurs entrant sur le marché du travail diminuera d'année en année. Les effets de cette situation vont commencer à se faire sentir. On s'attend ainsi à une diminution du nombre de chômeurs et à l'apparition de difficultés de recrutement dans certains secteurs. L'augmentation du taux d'emploi des plus âgés vise donc aussi à accroître l'offre globale de travail et permet, en même temps, de conserver un volume de

chômage « suffisant », « nécessaire » au maintien d'une pression sur les salaires et les conditions de travail ?

Le Conseil supérieur de l'emploi laisse entendre que le plein emploi pourrait constituer un frein à la croissance. Des pénuries de main-d'œuvre se généraliseraient dans certaines régions ou sous-régions.

Pour la FGTB wallonne, rappelons-le, ces pénuries doivent être prévenues et combattues par des efforts de formations.

Par ailleurs, comme facteur déterminant de la redistribution de la richesse, le plein emploi est au contraire générateur de croissance. Il assure à travers des revenus décents les moyens d'une consommation de base qui dynamise l'activité économique. Il permet en outre de libérer la réflexion sur le contenu de la croissance et sur la durabilité du type de développement choisi.

▪ La fin de carrière selon les Régions

Région	Prévisions		Chômeurs de 50 ans et plus (*)	
	nombre	% du pays	nombre	% du pays
- Bruxelles (9,6% de la pop.)	4 688	4,4%	15 424	10,5%
- Flandre (57,9%)	73 004	67%	84 177	57,5%
- Wallonie (32,5%)	31 296	28,7%	46 816	32%

(*) Dispensés de l'inscription comme demandeurs d'emploi

(Source : rapport 2003 de l'Office national de l'emploi)

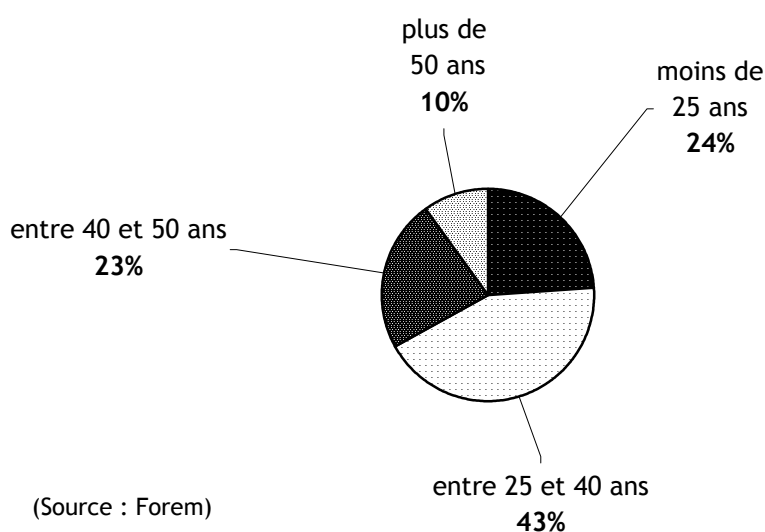
Dans son rapport 2004, le Conseil supérieur de l'emploi souligne avec force les projections démographiques de l'Institut national de la statistique et du Bureau du plan. Elles montrent que les « effets du vieillissement ne se feront pas sentir de manière uniforme dans les différentes régions du pays ».

« Le problème sera nettement plus aigu en Flandre où la population en âge de travailler se contractera plus tôt et de façon plus importante qu'en Wallonie ». La taille de la population wallonne en âge de travailler devrait, en effet, « demeurer supérieure à son niveau de 2000 sur l'ensemble de la période examinée ». En Région bruxelloise, le « nombre des 15-64 ans devrait même continuer de croître jusqu'au début des années 2020. Compte tenu du fait que la Flandre dispose d'une réserve de main-d'œuvre plus réduite que les autres régions, et que des pénuries y sont déjà constatées, il est manifeste que cette région aura davantage, et plus rapidement que les autres, à subir les conséquences du vieillissement démographique sur son potentiel de croissance, à moins d'accroître le taux de participation de la population en âge de travailler. »

Le Plan national pour l'emploi 2004 de la Belgique ne dit rien d'autre. Il constate en Wallonie un chômage élevé et inégalement réparti sur le territoire régional. Ce qui freine la croissance économique et constitue une menace pour la cohésion sociale. L'accent mis sur la lutte prioritaire contre le chômage se justifie donc pleinement. « *En raison de la réserve de main-d'œuvre plus grande, la problématique du vieillissement est moins pressante en Région wallonne* », précise même le texte du Service public fédéral Emploi, Formation et Concertation sociale.

La répartition par classes d'âge des 262.624 demandeurs d'emploi qui étaient recensés en Wallonie en juillet 2004 fournit une belle illustration à ce propos :

- 24% ont moins de 25 ans,
- 43% ont entre 25 et moins de 40 ans,
- 23% ont entre 40 et moins de 50 ans,
- 10% ont 50 ans et plus.



Le calendrier des urgences wallonnes n'est pas le même que celui des priorités flamandes. Le nord du pays sera confronté plus tôt et plus sérieusement à la diminution de sa population active. Selon certaines études, d'ici 2050, la Flandre devrait perdre 441.000 personnes dans la tranche d'âge des 20-59 ans (plus de 13% de celle-ci) ! Et la Wallonie ? Environ vingt fois moins (0,4%)... La Région de Bruxelles devrait connaître, elle, une augmentation de cette cohorte.

Il importe donc d'être attentif à ce que les politiques fédérales respectent des agendas et des politiques prioritaires qui s'avèrent divergentes au nord, au sud et au centre du pays. Sous peine de voir les lignes de conduite fédérales ne jamais maximaliser leurs effets ! Ce qui ne pourrait que nuire à la croissance globale de l'économie belge.

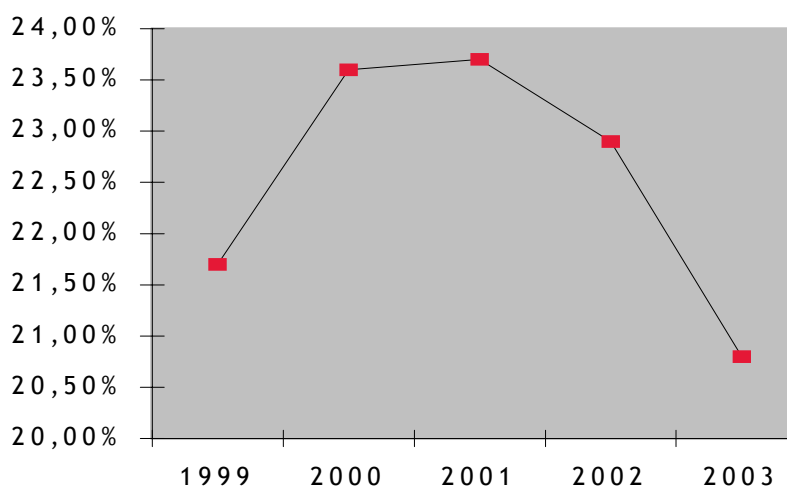
Avec 67% de ses chômeurs qui sont âgés de 18 à 40 ans, la Wallonie doit faire valoir d'autres politiques que le relèvement d'un taux, certes trop faible, des travailleurs de plus de 55 ans...

Selon les chiffres de l'Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique¹⁶, le taux d'emploi global est de 55,4% (59,6% pour la Belgique et un objectif de 70% pour l'ensemble de l'Union européenne d'ici 2010). En six ans, ce taux a augmenté chez nous de 2,8% (mais de 3,7% pour l'ensemble de la Belgique !). En 2002, le taux d'emploi des jeunes wallons de 15 à 24 ans était de 22,9% (29,4% pour la Belgique ! Et... 40,5% pour l'Union européenne). La photo n'est pas brillante, le

film est plus inquiétant encore. Si l'on considère l'évolution sur les cinq derniers exercices, il faut en effet constater une dégradation progressive de ce taux d'emploi des plus jeunes travailleurs :

21,8% en 1999 23,6% en 2000 23,7% en 2001 22,9% en 2002 20,8% en 2003 !

Taux d'emploi des jeunes Wallons



(Source : IWEPS et PAN 2004)

(Re)Mettre les jeunes au travail est indispensable, d'une part pour des raisons sociales (c'est un des moments de la vie où le besoin d'un revenu décent est criant) et, d'autre part, pour des raisons économiques (ne pas travailler à l'issue d'une formation, c'est prendre le risque de perdre l'acquis et de ne pas le compléter de l'expérience nécessaire). C'est également préparer des carrières incomplètes (et des revenus limités au moment de la retraite) et donc contraindre une génération à payer deux fois le manque d'emploi. C'est enfin éviter de concentrer sur cette cohorte (qui en Flandre n'est pas massivement au chômage) d'éventuels futurs reproches liés aux transferts nord/sud au sein de la sécurité sociale.

Enfin, l'augmentation du taux d'emploi des jeunes relève d'une solidarité intergénérationnelle à l'égard d'une tranche d'âge qui sera sollicitée pour assurer la solidarité avec les populations les plus âgées au moment des « chocs démographiques » annoncés pour la période 2015-2030.

6. ...sur le taux d'emploi des femmes

Les politiques impulsées depuis l'Europe visent tantôt le plein-emploi (sommet de Lisbonne - 2000), tantôt l'accroissement de la main-d'œuvre (sommet de Barcelone - 2002)... en veillant « à ce que les coûts salariaux unitaires soient compatibles avec la compétitivité actuelle des économies¹⁷ ».

¹⁶ IWEPS, Séries statistiques du marché du travail en Wallonie, septembre 2004.

¹⁷ Conseil européen de Barcelone - 15 et 16 mars 2002 - Conclusions de la présidence.
http://europa.eu.int/european_council/conclusions/index_fr.htm

L'approche de la question du vieillissement s'inscrit dans cette perspective compétitive. Maintenir dans l'emploi le plus longtemps possible les travailleurs âgés ne répond pas uniquement au défi du financement de la sécurité sociale. « *L'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant est (...) nécessaire pour éviter qu'apparaissent des tensions salariales qui, en se répercutant sur le coût du travail, fragiliseraient la position compétitive des entreprises opérant en Belgique et provoqueraient des délocalisations*, explique le Conseil supérieur pour l'emploi dans son rapport 2004. *A cet égard, il importe (...) que la participation accrue se traduise par un volume de main-d'œuvre effectivement disponible plus important* ».

Cette argumentation est indécente : il s'agirait de maintenir un volume de sous-emplois pour faire pression sur les salaires !

Mais même dans cette perspective, comment comprendre pourquoi cette politique ne viserait que les travailleurs âgés ? En effet, parmi les faiblesses de l'économie européenne pointées par le sommet de Lisbonne, on lit clairement : « *Plus de 15 millions d'Européens sont toujours sans travail. Le marché du travail est caractérisé par un taux d'emploi trop faible et par une participation insuffisante des femmes et des travailleurs âgés.* »

Ce qui s'est traduit par des objectifs précis à atteindre d'ici 2010 : un taux d'emploi global de 70%, un taux d'emploi des femmes de 60% et un taux d'emploi des travailleurs âgés de 50%.

Assez curieusement, l'Union européenne qui prône volontiers des politiques d'égalité des chances organise ici la discrimination des femmes sur le marché de l'emploi. L'objectif de 60% pour les femmes est inclus dans le taux global de 70%... Ce qui consacre un déséquilibre important (plus de 10% !) entre la participation des hommes et des femmes sur le marché de l'emploi. Certes, la réalisation de cet objectif permettra de proposer du travail à de nombreuses femmes supplémentaires mais l'écart entre la participation masculine et féminine risque de ne guère se réduire.

En 2003, selon l'IWEPS, le taux d'emploi belge des femmes était de 51,8%, celui des hommes de 67,3% (pour un taux d'emploi global de 59,6%). Ici encore, la Wallonie souffre d'un retard important : le taux d'emploi des femmes s'y chiffre à 47,4% (55% en Flandre). Rencontrer les conditions d'une plus grande participation des femmes à la vie économique de la Région devrait donc être une priorité. D'autant plus que le taux wallon d'activité féminin est le plus faible des trois régions : 53,8% (pour 55,9% à Bruxelles et... 58,7% en Flandre).

Grosso modo, sur dix Wallonnes, cinq sont « actives » mais quatre seulement ont un emploi. A titre de comparaison, sept Wallons sur dix sont « actifs » et six ont un emploi.

Le marché de l'emploi présente ainsi un déséquilibre important entre hommes et femmes et recèle, en ce sens, une grande réserve de main-d'œuvre. Il existe ainsi un potentiel important de croissance chez les jeunes d'une part, chez les femmes d'autre part. En matière de main-d'œuvre disponible, il existe donc des solutions alternatives à la suppression des mesures qui organisent les retraits anticipés des travailleurs les plus âgés...

(2003)	Taux d'activité wallon			Taux d'emploi wallon		
	hommes	femmes	total	hommes	femmes	total
15-24 ans	34,3	26,4	30,5	23,6	17,9	20,8
25-49 ans	90,8	73,4	82,1	82,6	65,2	74
50-64 ans	54,9	33,2	43,9	52,7	31,7	42
15-64 ans	70,6	53,8	62,2	63,5	47,4	55,4
15-64 ans (Belgique)	72,9	56,9	64,9	67,3	51,8	59,6

(Source : IWEPS)

L'écart entre le taux d'emploi masculin et le taux d'emploi féminin est particulièrement important après 50 ans (21% !).

Il s'explique en partie par l'arrivée tardive des femmes sur le marché de l'emploi.

Il s'explique encore par un biais statistique lié à la réforme des pensions de 1997. A cette époque, le droit à la pension anticipée a été limité aux travailleurs pouvant justifier 35 ans de carrière. Mais ce sont les travailleuses qui ont été le plus durement frappées. Au nom de l'égalité de traitement, le gouvernement a choisi de porter l'âge légal de la pension de 60 à 65 ans d'ici 2009. Il aurait pu choisir de faire l'inverse et de ramener l'âge légal de la pension des hommes à 60 ans. La fraction de la carrière intervenant dans le calcul des pensions des femmes est progressivement portée de 40^e en 45^e. Ce qui se traduit par d'importantes pertes de revenus. Aujourd'hui, l'âge légal de la pension des femmes est de 63 ans. Dans la comparaison avec le taux d'emploi masculin, il faut tenir compte de cette anticipation de deux ans du retrait de la vie professionnelle.

Il s'explique enfin par les nombreuses inégalités entre hommes et femmes sur le marché de l'emploi. Des discriminations à l'embauche jusqu'aux discriminations salariales... La faiblesse actuelle du taux d'emploi des travailleuses de plus de 50 ans est la conséquence des taux de chômage féminins d'il y a vingt ans. Elle est aussi le résultat de politiques d'écartements du marché du travail. Les femmes représentent 62% des crédits-temps, 91% des congés parentaux, 80% des congés pour assistance médicale et 77% des congés pour soins palliatifs¹⁸.

Autant de réalités qui renvoient pour partie également à l'inégalité du partage des tâches familiales. Et c'est sans parler des conséquences de l'insuffisance des structures d'accueil de la petite enfance qui, de manière générale, handicape la participation des femmes issues des cohortes les plus jeunes sur le marché de l'emploi.

¹⁸ « Réponse au gouvernement. Voilà pourquoi elles quittent le marché du travail à la cinquantaine », Hedwige Peemans-Poullet, Chroniques féministes, n°89/90, février/juillet 2004, Université des femmes.

Les femmes sont sur-représentées dans le chômage de longue durée (180.000 d'entre elles ont été exclues du chômage pour cette raison entre 1991 et 2000).

Dans l'emploi, elles se taillent encore la part du lion des emplois fragilisés. Le temps partiel (il touche 18% des travailleurs) est, par exemple, un emploi de femme dans 85% des cas. Dans la tranche d'âge de 50 à 64 ans, 40% des femmes sont occupées dans un temps partiel. Souvent dans des secteurs où le stress et/ou la charge de travail sont conséquents.

Pour ces travailleuses, le maintien dans l'emploi relève souvent d'une nécessité absolue. Le statut de temps partiel ouvre un droit à la pension qui est souvent... inférieur au taux ménage (+25%) de la pension du mari. Travailler et cotiser deviennent, pour la constitution de ce droit, inutiles puisque le taux ménage est identique pour un homme dont l'épouse a été travailleuse à temps partiel ou femme au foyer.

En janvier 2002, le Bureau du plan constatait : « ... en terme de pension individuelle, le nouveau modèle du ménage à deux revenus implique une baisse de la pension moyenne. Cette baisse est d'autant plus marquée que la pension de la femme n'est, la plupart du temps, pas beaucoup plus élevée que le montant perdu par l'homme. »

Hedwige Peemans-Poullet indique, elle : « Si en 2000, les femmes représentaient 43,4% de la population active et apportaient 34,2% des cotisations sociales, la part de leur pension de retraite dans les dépenses de pensions ne représentait que 21,1%. L'écart entre leurs cotisations et leurs retraites est une véritable poule aux œufs d'or¹⁹ ».

L'amélioration du taux d'emploi global passe, c'est évident, par une amélioration du taux d'emploi des femmes. L'élimination des inégalités sur le marché du travail apparaît comme une condition indispensable pour atteindre cet objectif.

¹⁹ « Pour les femmes. Des pensions viables et adéquates par l'emploi ou le mariage ? », Hedwige Peemans-Poullet, Chroniques féministes, n° 89/90, février/juillet 2004, Université des femmes.

Conclusions :

une autre politique est possible

La population belge vieillit. Est-ce une raison pour s'affoler ? Ce vieillissement a un coût et des conséquences. La manière de les affronter et de répondre aux défis qu'ils posent traduit une vision politique, un choix de société. Celui de la FGTB, c'est la solidarité.

La question induite par l'évolution démographique ne peut être réduite à celle d'un taux d'emploi, à celle de la survie du régime des prépensions, à la diminution du coût du travail pour les actifs les plus âgés, à la réduction de leurs délais de préavis ou au calcul de la pension, comme l'indique et le préconise le patronat belge.

Une approche sérieuse du problème impose une réflexion globale et des solutions durables. Pour la FGTB wallonne, la priorité des politiques à mener doit porter sur le bien-être et l'intégration sociale des populations les plus âgées. Ce qui implique des choix plus clairs et de nouvelles politiques en matière de santé (et notamment en ce qui concerne la prévention) mais également en matière sociale (pour rencontrer, entre autres, la dépendance qui croît avec l'âge). Comme en témoignent les récentes comparaisons européennes, il s'agit également de reconstruire d'urgence une politique des revenus de cette population manifestement fragilisée.

De nouveaux moyens sont nécessaires

De nouveaux moyens sont nécessaires au développement de ces politiques dont les résultats participent, eux aussi, à la croissance économique et au niveau de développement d'un pays.

Les dégager relève des responsabilités politiques mais ce type de choix traduit toujours un rapport de force au sein de la société. Pour la FGTB wallonne, il s'agit donc de mobiliser les énergies en faveur d'une société plus solidaire à l'égard de ses aînés, notamment.

Soulignons d'abord qu'il y a une part d'hypocrisie à déplorer les difficultés ou les « trous » budgétaires de la sécurité sociale quand on se souvient que l'Etat (en fait, le gouvernement Dehaene) a eu la main leste en finançant ses propres besoins en puisant dans les réserves financières qui avaient été accumulées dans le secteur des pensions avant les années 90.

L'ampleur des réductions de cotisations sociales offertes au patronat (2% du PIB) par différents gouvernements successifs devrait inciter les responsables politiques à quelques retenues quand ils envisagent les difficultés budgétaires de la sécurité sociale. D'autant que ces moindres recettes ont toujours été consenties au nom de la création d'emplois qui n'ont jamais été au rendez-vous...

La réalisation d'un projet solidaire passe, aujourd'hui, par un refinancement de la sécurité sociale.

Celui-ci se réalisera « naturellement » par le développement de plus d'emplois et d'emplois de qualité, d'une part, et par la contribution de tous les types de revenus à cette solidarité via une cotisation sociale généralisée, d'autre part²⁰.

La CSG, une solidarité intragénérationnelle

Cette volonté d'une participation de l'ensemble des revenus au financement de la sécurité sociale répond à une aspiration de plus grande justice. Elle présente aussi quelques vertus pédagogiques.

Elle permet d'abord de s'affranchir d'une « pensée unique » selon laquelle la réduction du déficit public permettrait seule de dégager les marges nécessaires pour financer les pensions de demain. Comme si le souci d'un maintien à un même niveau des dépenses publiques était hermétique à l'évolution de la société. Au mieux, les coûts du vieillissement remplaceraient les charges d'intérêts de la dette. C'est faux, le vieillissement imposera de nouvelles politiques et donc un accroissement des dépenses publiques.

Elle permet ensuite de rappeler que les Belges sont de grands épargnants. Selon Eurostat, l'ensemble des bas de laine représenterait chez nous... 256% du PIB ! Ces actifs financiers (666 milliards d'euros en 2002) seraient répartis dans des dépôts bancaires (30%), en actions (28%), en obligations (24%) et... en réserves d'assurances (17%). Cette épargne n'est pas répartie de manière égale entre générations et au sein même de celles-ci. Dans le groupe des personnes âgées, les inégalités se creusent. Surtout si on tient compte des revenus patrimoniaux. Il serait juste que les détenteurs de capitaux participent solidairement au financement des coûts du vieillissement. Sans doute est-ce même nécessaire pour compléter la solidarité intergénérationnelle d'une dimension intragénérationnelle. C'est également indispensable à la survie d'un modèle social qui a assuré la prospérité et le progrès du pays et plus largement de l'Europe de l'ouest.

Elle permet enfin d'éclairer la nature réelle du problème posé. Tous les scénarios sont bâtis sur base d'une croissance du PIB qui double la richesse produite tous les quarante ans environ. Or, la population croîtra d'une dizaine de pourcents. La richesse à redistribuer par habitant sera inévitablement en augmentation. La part des revenus du travail (qui sont indiscutablement les moins mal répartis) n'a cessé de se réduire dans le PIB au cours des trente dernières années. Cette tendance ne pourra se prolonger indéfiniment dans la paix sociale...

Le financement du vieillissement de la population n'est pas un problème financier, actuariel ou technique. C'est bien un problème de distribution de la richesse, donc un choix politique.

²⁰ Voir en annexe 3, page 47. Note de la FGTB fédérale consacrée à la cotisation sociale généralisée.

Glossaire

Âge légal de la pension

La pension de retraite prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel la personne en fait la demande, au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel elle atteint l'âge de la pension, 65 ans (ou selon les caractéristiques propres à certaines fonctions).

Capitalisation / répartition

Il s'agit de deux systèmes de financement des retraites.

- Dans le système par répartition, un prélèvement est effectué d'office sur le salaire des actifs (une partie de la cotisation à la sécurité sociale) afin de payer les pensions des retraités actuels. C'est un principe de solidarité intergénérationnelle garanti par l'Etat, qui assure une retraite à chacun (à condition d'avoir cotisé un certain temps).
- Dans le système de capitalisation, c'est l'épargne individuelle, accumulée au cours de la vie active, qui donne droit, plus tard, à une retraite. En contrepartie de cette épargne individuelle organisée hors de la sécurité sociale, l'organisme de placement verse au moment du départ l'intégralité du capital épargné plus les intérêts ou des rentes régulières. Le droit à la retraite est, dans ce système, un droit financier qui dépend des titres détenus par l'individu.

Conseil supérieur de l'emploi

Instance technique créée en 1996, dans la foulée du Plan pluriannuel pour l'emploi, présentée comme indépendante du gouvernement et des interlocuteurs sociaux. Elle a une triple mission :

- formuler des avis et recommandations en matière d'emploi (y compris celles contenues dans les conventions collectives),
- intervenir en faveur de la modération des revenus des professions indépendantes et libérales ainsi que d'autres sources de revenus provenant des loyers, des dividendes, des allocations sociales, etc.,
- formuler des recommandations sur l'évolution du coût salarial, en cas de circonstances exceptionnelles qui menaceraient la compétitivité de l'économie.

Conseil supérieur des finances

Ce conseil existe depuis 1936. Ses membres se présentent comme des « experts de haut niveau » qui :

- ont pour tâche d'analyser les problèmes fondamentaux de nature budgétaire, financière ou fiscale,
- proposent des « adaptations et des réformes souhaitables », d'initiative ou à la demande du ministre des Finances.

Il est organisé en quatre sections (« besoins de financement des pouvoirs publics », « fiscalité et parafiscalité », « institutions et marchés financiers » et « contrôle du transfert des recettes fiscales perçues au niveau fédéral »). Il comprend également, depuis 2001, un Comité d'études sur le vieillissement (CEV) chargé de la rédaction d'un rapport annuel sur les conséquences budgé-

taires et sociales du vieillissement qui contient une estimation de leur impact calculé en rapport au PIB.

FEB

La fédération des entreprises de Belgique est une Asbl qui représente les moyens et grands patrons. Le terrain d'action de la FEB comprend tous les domaines d'activité des entreprises et se concentre principalement sur les matières économiques, sociales, fiscales et juridiques et sur les thèmes européens et internationaux. Elle représente à travers une cinquantaine de fédérations sectorielles, plus de 30.000 entreprises.

OCDE

L'organisation de coopération et de développement économiques est le club des pays industrialisés. Il regroupe 30 pays membres « attachés à la démocratie et l'économie de marché ». Elle entend jouer un rôle phare dans la définition d'une bonne gouvernance des secteurs public et privé. « Par son travail sur les questions émergentes et en identifiant les politiques qui marchent, elle permet aux décideurs d'adopter des orientations stratégiques », dit-elle de son travail. Elle publie à intervalles réguliers des « études par pays ».

Objectifs de Lisbonne

Le sommet des 15 Etats membres qui s'est tenu dans la capitale portugaise les 23 et 24 mars 2000 a défini un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne : renforcer l'emploi, la réforme économique et la cohésion sociale. Face au bouleversement induit par la mondialisation et aux défis liés à la nouvelle économie fondée sur la connaissance, le Conseil a mis en place une stratégie globale visant :

- à préparer la transition vers une économie de la connaissance (définition d'objectifs en terme de recherche et de développement, accélération des réformes pour renforcer la compétitivité et l'innovation, achèvement du marché intérieur...),
- à moderniser le modèle social européen (investissement dans les ressources humaines, lutte contre les discriminations et l'exclusion sociale...),
- à entretenir les perspectives de croissance favorables en « dosant judicieusement les politiques macro-économiques ».

Une nouvelle méthode de coordination doit permettre de diffuser les meilleures pratiques et assurer une plus grande convergence des principaux objectifs.

Pacte social

Durant la dernière guerre mondiale, des représentants des syndicats, des employeurs et quelques hauts fonctionnaires se sont réunis pour rédiger un « projet d'accord pour une solidarité sociale » à mettre en œuvre une fois le pays libéré. Il a été signé en 1944. Ce pacte était basé sur deux grands axes. D'une part, une paix sociale entre les organisations syndicales et patronales. D'autre part, l'idée de solidarité (l'assurance sociale pour les ouvriers devait permettre d'améliorer leurs conditions de vie). Il a surtout été une coordination technique de ce qui s'était développé de façon non structurée. Il est néanmoins à la base d'un certain nombre d'innovations importantes : instauration du caractère obligatoire des assurances sociales pour tous les travailleurs salariés, augmentation des allocations sociales, création de l'Office national de sécurité sociale (ONSS) chargé de la perception centrale des cotisations et de la gestion paritaire de la sécu...

Pension anticipée

Le départ à la pension peut être anticipé à une date au choix et à la demande de l'intéressé après le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'âge de 60 ans est atteint.

Pension légale de retraite

L'expression recouvre le premier pilier de pension organisé au sein de la sécurité sociale. Elle est octroyée aux travailleurs qui ont été occupés en Belgique en exécution d'un contrat de travail, aux conjoints survivants de travailleurs...

Pension légale de survie

La pension versée au plus tôt le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'épou(se)x survivant(e) atteint l'âge de 45 ans (plus tôt si le survivant est atteint d'une incapacité de travail d'au moins 66% ou a encore un enfant à charge). Au moment du décès, l'épou(se)x survivant(e) devait être marié depuis un an. La jouissance du droit à la pension de survie de veuf (veuve) est suspendue lorsque le survivant se remarie.

Piliers (premier, deuxième, troisième) de pensions

Le système belge des pensions est structuré en trois piliers :

- Le premier correspond à la pension légale organisée dans la sécurité sociale.
- Le deuxième pilier, celui des pensions complémentaires, est organisé au départ de l'entreprise (ou du secteur) dans un système de capitalisation (fonds de pension, assurance-groupe...).
- Le troisième pilier de pension est celui des pensions complémentaires individuelles (qui a été encouragé dans les années 80 par divers incitants fiscaux).

Prépension « Canada dry »

Il s'agit d'une forme non-légale et non-conventionnelle de prépension qui est proposée (parfois négociée) par des employeurs à des travailleurs (individuellement ou collectivement) qui ne se trouvent pas dans les conditions d'un départ en prépension conventionnelle. Les travailleurs sont licenciés, deviennent chômeurs et bénéficient d'une allocation complémentaire versée par l'employeur. Jusqu'à ce jour la formule « Canada Dry » était très attractive pour l'employeur pour le motif qu'aucune cotisation patronale n'était due sur les indemnités payées (idem pour le travailleur) et ce contrairement à la prépension conventionnelle.

Prépension conventionnelle

Régime de retrait de la vie active organisé par une Convention collective de travail (CCT 17), une CCT de branche ou d'entreprise. Pour en bénéficier, il faut atteindre un certain âge (en principe 58 ans avec des exceptions possibles jusqu'à 55 ans en fonction de conventions d'entreprises reconduites) et d'une durée de carrière minimum (25 ans en principe). Des exceptions existent pour les travailleurs de nuit, pour certains secteurs (confection, textile, aciéries...) et pour les entreprises en difficulté ou en restructuration qui peuvent, dans certaines conditions, obtenir le droit de prépensionner des travailleurs de 50 ans. Les travailleurs prépensionnés sont des travailleurs qui ont été licenciés. Ils émargent au chômage et bénéficient d'un montant complémentaire versé par l'employeur qui peut être négocié (le minimum conventionnel correspond à la moitié de la différence entre le dernier salaire brut et l'allocation de chômage).

Prépension conventionnelle à mi-temps

Prépension organisée par la CCT 55 à destination de travailleurs âgés d'au minimum 55 ans pouvant justifier d'une carrière de 25 ans. Elle organise le retrait à mi-temps du monde du travail. Outre l'allocation de chômage perçue comme prépensionné à mi-temps, le travailleur perçoit une indemnité complémentaire à charge de l'employeur.

Retrait anticipé du marché de l'emploi

Expression usitée dans le discours sur l'Etat de la nation en octobre 2004. Elle recouvre les différents régimes qui concernent les travailleurs de plus de 55 ans et qui organisent leur retrait du marché du travail : prépensions, chômage, invalidité, pensions anticipées...

Taux d'activité

Indicateur qui mesure le rapport entre la population active totale et la population totale âgée de 15 à 64 ans.

Taux de chômage

Indicateur qui mesure la proportion d'actifs au chômage dans la population active totale.

Taux d'emploi

Indicateur qui mesure la part de la population active occupée dans la population totale âgée de 15 à 64 ans.

Communiqué de presse de la



E 24/04

Bruxelles, le 13 juillet 2004.

La FEB s'en va-t-en guerre !

La FGTB a pris connaissance des propositions de la FEB sur la problématique de la fin de carrière. Le fait que la FEB mette déjà ces revendications sur la table ne facilitera pas la concertation de l'automne, au contraire !

En attendant une évaluation plus approfondie, force est de constater que le cahier de revendications de la FEB présente un manque flagrant d'équilibre. En effet, d'une part, il prévoit le démantèlement de droits importants pour les travailleurs âgés qui quittent l'entreprise (à savoir, la prépension et les droits dérivés de pension) et d'autre part, la FEB ne s'assigne que des engagements non contraignants pour accroître la probabilité que ces travailleurs restent plus longtemps actifs. La FEB reconnaît néanmoins que les employeurs aussi doivent prendre leurs responsabilités par rapport aux travailleurs âgés, mais cet aveu n'aboutit pas à de véritables engagements.

Autre élément frappant : la FEB ne tient pas compte de la carrière des travailleurs. Certains d'entre eux qui ont commencé à travailler dès l'âge de seize ans auraient déjà une carrière de 44 ans s'ils ne peuvent pas partir à la pension avant leur soixante ans.

La FEB souhaite avant tout rendre le licenciement des travailleurs âgés moins cher. Si l'on suivait la Fédération des Entreprises de Belgique, bon nombre de travailleurs âgés victimes de restructurations seraient mis à la porte tout aussi facilement qu'actuellement, mais avec un statut social nettement moins avantageux.

Les efforts proposés par les employeurs pour le reclassement professionnel et pour plus de formations restent en outre libres de tout engagement. Par ailleurs, il ressort du rapport du Conseil Supérieur pour l'Emploi - auquel la FEB aime faire référence - que les engagements qui ont été pris par les employeurs depuis 98 dans le cadre des accords interprofessionnels et qui visaient à offrir davantage de formations, n'ont pas été suffisamment respectés.

Les propositions de la FEB reviennent en fait à une demande de réduction des charges salariales non seulement en rendant le licenciement des travailleurs âgés moins coûteux, en supprimant les augmentations barémiques en fonction de l'ancienneté, mais aussi en obligeant ces travailleurs à accepter des fonctions nouvelles et moins bien payées, en réduisant les cotisations etc.

La FGTB entend participer à l'automne au débat sur la problématique de la fin de carrière, mais veut aussi une approche positive et sociale, de façon à ce que le résultat ne consiste pas en des mesures de démantèlement social, mais bien en une plus-value sociale.

Comparaison entre les propositions du gouvernement et le master plan de la FEB

déclaration gouvernementale



(12 octobre 2004)

master plan



(7 juillet 2004)

a) Stimuler les travailleurs à rester actifs plus longtemps en...

- | | |
|--|--|
| <p>(1) majorant les investissements en formation pendant la carrière globale avec une attention particulière pour les travailleurs salariés plus âgés,</p> | <p>« . une extension des incitants fiscaux ou autres (congé-éducation) pour des investissements en formation par les entreprises et les travailleurs »
(II. Propositions de la FEB. 2.4 - p.14)</p> |
| <p>(2) intégrant la dimension de l'âge dans la planification de formations sectorielle et professionnelle par le biais d'évaluations de la carrière, l'agrément de compétences acquises et la planification de la carrière professionnelle,</p> | <p>« . la mise à disposition des entreprises et des travailleurs d'un soutien qualitatif au niveau de l'employabilité : reconnaissance des compétences acquises, consultations en matière d'organisation, bilan de carrière »
(II. 2.4 - p.14)</p> |
| <p>(3) introduisant des carrières professionnelles plus souples, permettant par exemple, outre les formes existantes de crédit-temps et au sein de balises clairement établies, de prendre des jours de congé extralégaux ou des heures accumulées sur une base bénévole durant les périodes de travail intense à un moment ultérieur,</p> | <p>« . la création d'un système d'épargne-salaire, fiscalement soutenu, qui peut être activé à partir de l'âge de 55 ans, dans le cadre de la fin de carrière »
(II. 2.6 - p.16)</p> |
| <p>(4) créant un cadre au sein duquel les travailleurs salariés qui le désirent puissent bénéficier de la possibilité de transposer dans un cadre négocié collectif, si l'organisation professionnelle le permet, le pécule de vacances double et/ou la prime de fin d'année en jours de congé supplémentaires,</p> | <p>« . une extension des possibilités de travail à temps partiel et de congé sans solde pour les plus de 55 ans »
(II. 2.6. - p.16)</p> |

- (5) créant un instrument préparant les travailleurs salariés qui accomplissent un travail pénible à un emploi plus adapté et moins lourd vers la fin de leur carrière professionnelle et limitant les éventuelles pertes de revenu allant de pair avec un tel changement d'emploi,
- «... il faut reconnaître la spécificité de la situation d'un groupe restreint de travailleurs dont la carrière est caractérisée par des conditions de travail particulièrement dures. Cela vaut d'autant plus que la période transitoire pendant laquelle la prépension sera supprimée progressivement alors que la dynamique du travail escomptée, qui devrait donner plus de chances d'emploi aux chômeurs âgés, n'aura pas encore atteint sa vitesse de croisière. »
(Il. 2.3 - p.13)
- (6) développant et en améliorant systématiquement le reclassement en tenant compte d'une série d'efforts accomplis en termes de formation et d'enseignement pendant la carrière,
- « . *créer des services spécialisés - publics et privés - qui assurent un encadrement actif et efficace en vue de la remise au travail* »
(Il. 2.5 - p.15)
- (7) adaptant des règles de la disponibilité sur le marché de l'emploi,
- « . *une vérification permanente de la disponibilité de tous les chômeurs, indépendamment de leur âge (en d'autres termes : supprimer les statuts exceptionnels en matière de disponibilité de tous les chômeurs âgés et des prépensionnés)* »
(Il. 2.5 - p.15)
- (8) remplaçant les conditions sectorielles en matière d'ancienneté qui règlent l'accès à la prépension par d'autres critères. Ainsi, des travailleurs salariés plus âgés pourront accepter un nouvel emploi dans un autre secteur sans qu'ils ne soient lésés par la suite après un éventuel retrait précoce forcé,
- « . *l'augmentation de la condition d'âge pour la prépension à bas âge ;*
la majoration des conditions d'ancienneté dans le cadre du régime de la prépension ;
le relèvement programmé des exceptions en deçà de l'âge de 60 ans (58 ans).
(Il. 2.3 - p.13)
- (9) continuant à verser les allocations complémentaires prépension et canada dry en cas de reprise de l'activité,
- «... *la nécessité d'agrandir, pendant et après la carrière professionnelle, l'écart salarial entre le travail et l'inactivité, qui doit se traduire tant dans la rémunération directe que dans la rémunération différée (pension)* »
(Il. 2.1 - p.12)
- (10) introduisant un système de bonus stimulant plutôt une carrière professionnelle longue que le travail à un âge avancé,
- « *bonus de pension/malus de pension selon des modalités à définir* »
(Il. 2.1 - p.12)
- (11) encourageant toute personne qui le désire, après l'âge légal de la pension et sans bénéficier de la pension, à poursuivre son activité professionnelle en vue d'acquérir des droits de pension plus élevés,
- « *Etant donné que la Belgique est déjà confrontée à un problème de taux d'activité extrêmement faible avant l'âge de la pension, des mesures visant à relever l'âge de la pension ne sont pas prioritaires* »
(Il. 2.8 - p.16)

(12) rendant possible des accords selon lesquels les salariés de 45 ans ou plus en échange pour le renoncement à leur augmentation salariale peuvent opter pour de meilleures conditions de leur temps de travail et de leur organisation individuelle.

« . permettre au travailleur et à l'employeur, en dérogation aux sources de droit supérieures, de faire des choix propres en matière de conditions de travail et de politique salariale »
(II. 2.4 - p.14)

b) Stimuler les employeurs à garder plus longtemps

les personnes plus âgées voire à les engager en...

(1) réduisant la tension salariale entre jeunes et personnes âgées grâce à l'introduction graduelle dans les barèmes salariaux de critères autres que l'ancienneté et l'âge et en diminuant progressivement le poids que pèse le facteur âge sur le plan de la politique salariale,

«... le coût salarial doit être adapté aux changements de la productivité par :
· des mesures de démantèlement des barèmes liés à l'âge ;
· une réduction du coût salarial pour les travailleurs de plus de 50 ans nouvellement engagés... »
(II. 2.4 - p.14)

(2) veillant systématiquement à une application correcte de la loi anti-discriminatoire, en l'occurrence la discrimination fondée sur l'âge,

(3) remaniant les réductions de charges au profit des travailleurs salariés plus âgés et en particulier des salariés plus âgés qui exerçaient un travail pénible et passent à un travail plus aisé et adapté ou des travailleurs salariés dont les revenus sont faibles,

« . une réduction du coût salarial pour les travailleurs de plus de 50 ans nouvellement engagés... »
(II. 2.4 - p.14)

« . créer un 'petit sac à dos activant' pour les chômeurs âgés licenciés en vue d'une remise au travail ailleurs (outplacement obligatoire, activation d'une partie de l'indemnité de préavis, réorientation du plan activa, activation du complément de prépension), sans augmentation des frais de licenciement existants ; »
(II. 2.5 - p.15)

(4) créant un cadre permettant un assouplissement des possibilités d'inplacement, à savoir, faciliter la transition pour un emploi plus approprié vers la fin de carrière,

« . un ius variandi plus étendu pendant la fin de carrière, la mutation vers une autre fonction n'étant pas considérée automatiquement comme une modification unilatérale du contrat de travail »
(II. 2.4 - p.14)

« . soutien à des mesures spécifiques par le biais du fonds d'expérience pour les travailleurs âgés »
(II. 2.4 - p.14)

- (5) exonérant les allocations complémentaires des cotisations sociales si le travailleur salarié trouve un nouvel emploi auprès d'un autre employeur,
- « . des systèmes pour faciliter le passage d'un secteur à l'autre (indépendants, secteur privé/public, etc.) et d'un statut à l'autre ;
 . permettre davantage des contrats spécifiques pour des emplois de courte durée et plutôt occasionnels (reconversion du travail au noir) : mise à disposition, travail intérimaire, contrats à durée déterminée »
 (Il. 2.5 - p.15)
- (6) évitant que l'employeur qui engage un travailleur salarié plus âgé soit confronté après une ou plusieurs années à l'entièreté des frais découlant d'un retrait précoce, sans compromettre les droits du travailleur salarié et,
- « . pas de droit à la prépension à faire valoir vis-à-vis de l'employeur qui embauche »
 (Il. 2.4 - p.14)
- (7) créant un cadre légal permettant de mettre à profit de façon maximalisée les talents, l'expertise et les aptitudes des travailleurs salariés plus âgés en les partageant avec d'autres entreprises, et ce, en vue de contrer la perte d'expertise, principalement suite aux restructurations.
- « La protection que procure le droit du travail constitue, dans certains cas, une entrave au maintien en service des travailleurs âgés et/ou de leur mutation vers d'autres fonctions. Cette protection doit être modalisée, tout en incluant des garanties contre les abus :

 . davantage de possibilités et des règles plus flexibles en matière de mise à disposition et de pooling de travailleurs. »
 (Il. 2.4 - p.14)

c) Rendre le retrait précoce moins attractif tant pour l'employeur que pour le travailleur en...

- (1) adaptant les exigences en matière de carrière et les règles de calcul pour la composition de la carrière et en adaptant les exigences en matière d'âge, en l'occurrence le règlement canada dry, afin que la durée moyenne de la carrière soit prolongée,
- « diminution des assimilations pour le calcul de la pension en cas de départ anticipé »
 (Il. 1.1 - p.12)
- (2) considérant le retrait précoce non comme « un premier choix » ou « un droit acquis », même en cas de restructuration, et en utilisant pleinement les alternatives comme le reclassement, les projets de remplacement et la redistribution du travail,
- «... tous les systèmes spéciaux de départ avant le choix individuel de la pension (flexible entre 60 et 65 ans) doivent être considérés comme des systèmes de chômage (départ temporaire) et (...) ne doivent être considérés comme définitifs qu'après le choix de la pension. »
 (Il. 2.2 - p.13)
- (3) responsabilisant vis-à-vis des frais liés à un retrait précoce (allocations complémentaires et cotisations) en vue d'éviter que les employeurs qui mènent une politique du personnel tenant compte de l'âge, ne portent les frais de ceux qui ne le font pas,

(4) renforçant les conditions qui mènent à l'octroi de délais de préavis plus restreints en cas de retrait précoce,

« . Retrouver le contrôle des licenciements : en raison de notre culture de départs anticipés, les entreprises ont en grande partie perdu le contrôle des licenciements. En cas de restructuration, les licenciements sont souvent purement linéaires et fondés uniquement sur des mécanismes liés à l'âge et pas sur des critères plus appropriés tels que les aptitudes, la compétence, le comportement, la performance, etc. »
(I. 2. - p.10)

(5) adaptant la somme et la durée de l'allocation complémentaire,

«... (il faut qu') à terme tous les systèmes impliquant des statuts particuliers avant la pension soient supprimés dans tous leurs aspects : prépension, chômeurs âgés, les travailleurs se trouvant dans des situations particulières, avec toutes les spécificités qui y sont liées telles qu'un revenu augmenté, pas de disponibilité pour le marché du travail, obligation de remplacement, délais de préavis courts. Pour atteindre cet objectif, il faudra qu'à court terme, l'accent soit surtout mis sur :
. l'augmentation de la condition d'âge pour la prépension en bas âge ;
. la majoration des conditions d'ancienneté dans le cadre du régime de la prépension ;
. le relèvement programmé des exceptions en deçà de l'âge de 60 ans (58 ans). »
(II. 2.2 - p.13)

(6) majorant les cotisations dues sur l'allocation complémentaire en fonction de l'âge du retrait, de la somme et du fondement des avantages octroyés,

(7) limitant les pensions complémentaires à un véritable complément de la pension rendant impossible de combiner la pension complémentaire et l'allocation de chômage. Il conviendra également de limiter la déduction fiscale pour le financement des droits de pension complémentaires portant sur les périodes du retrait précoce aux périodes durant lesquelles l'intéressé demeure disponible sur le marché de l'emploi,

« la pension complémentaire ne peut être réclamée qu'à partir de l'âge de la pension légale et ne devrait pas être cumulable avec le statut de chômeur. »
(II. 2.1 - p.12)

(8) révisant le traitement fiscal et parafiscal des règlements de retrait précoce, entre autres en vue de résorber les discriminations existantes.

En outre, un frein sera mis au travail autorisé pour les nouveaux pensionnés anticipés tandis que les limites pourront être augmentées pour les pensionnés à partir de l'âge légal.

« Afin d'éviter que des situations hybrides réapparaissent, des lignes directrices très strictes doivent être respectées :
. après l'âge normal de la pension (65 ans) : travail illimité
. avant l'âge normal de la pension (65 ans) : aucun »
(II. 2.9 - p.16)

Note de la

I 67/04
AM/XV/LV/RL/JM/CQ/VB
Bruxelles, le 19 octobre 2004

Concerne : La FGTB et le financement alternatif de la sécurité sociale

Le CNT a reçu la saisine des ministres VAN DEN BOSSCHE et DEMOTTE pour se pencher sur la recherche de pistes alternatives structurelles de financement de la Sécurité sociale.
Le CNT doit remettre un avis dans les 6 mois.

En outre, le Bureau du Plan vient d'actualiser son analyse sur les différentes modalités de financement alternatif.

Sur base notamment de cette étude, le Conseil Supérieur pour l'Emploi a annoncé qu'il rendra également un avis sur les différentes modalités de financement alternatif de la Sécurité sociale.

Ci-après:

1. un résumé de l'étude du Bureau du Plan.
A l'analyse, il apparaît que la CSG constitue une des meilleures pistes tant en terme d'impact budgétaire que d'emploi.
2. les grands principes de la CSG telle que proposée par la FGTB.
La FGTB a en effet, déjà auparavant, pris position en faveur de la CSG, mais dans un objectif de neutralité budgétaire tout en assurant une redistribution de la charge financière entre les différents contributeurs. De fait, la proposition de la FGTB visait à remplacer certaines cotisations dont le rendement est affecté au financement de la Sécurité sociale (cotisation spéciale de sécurité sociale, cotisation de solidarité) pour les remplacer par un prélèvement sur l'ensemble des revenus.
Etant donné les modifications du contexte budgétaire et la recherche de l'augmentation des recettes en faveur de la liaison au bien-être des allocations sociales, la question se pose de savoir si cet objectif de neutralité budgétaire doit être conservé et si les montants d'exonération et de plafonnement doivent être maintenus ?

1. Etude du Bureau fédéral du Plan sur la réduction de cotisations sociales et le financement alternatif

a. Introduction

- a) Le rapport du Bureau Fédéral du Plan (BFP) a été réalisé à la demande du Conseil Supérieur de l'Emploi qui devrait donc sortir un document très prochainement sur le thème.
- b) L'étude examine l'impact, d'une part, de réductions de cotisations sociales et, d'autre part, du financement alternatif. Il n'y a pas de simulation couplée. Toutefois, pour connaître les résultats d'un éventuel couplage, il suffit d'additionner les résultats des deux types de simulation.
- c) La note se concentre sur l'impact en matière de croissance économique, d'emploi et de coût budgétaire.
- d) Le Bureau du plan analyse l'impact la première année (en t) et au bout de 7 ans (t+7).

b. Dans une simulation économétrique, il est important de tenir compte des hypothèses principales du modèle pour bien interpréter les résultats

- a) Le scénario envisagé par le BFP en matière d'évolution salariale est celui d'une négociation salariale qui conduit à une évolution égale à la norme salariale et qui n'est pas affectée par les mesures de réduction de cotisations sociales ou par le financement alternatif.
- b) Deux autres scénarios en matière d'évolution salariale ont été simulés qui donnent le même type de résultats mais avec des ampleurs différentes. Les deux scénarios sont :
 - Libre négociation des salaires et pas d'effet direct des mesures (réduction cotisations ou financement alternatif) sur la négociation.
 - Répercussion directe des mesures sur la négociation salariale.
- c) La simulation globalise les finances de l'Etat fédéral et de la sécurité sociale. La simulation ne se préoccupe pas de vérifier qui est le principal bénéficiaire de l'effet retour sur les finances publiques, le trésor public ou la sécurité sociale. Autrement dit, la question politique d'un transfert éventuel entre les deux entités n'est pas abordée.
- d) Les mesures simulées sont d'ampleur modérée, de l'ordre de 0.5% de PIB, soit 1,46 milliard €. Il est important de garder à l'esprit que, pour connaître l'impact de mesures éventuellement plus importantes, on ne peut pas se contenter de faire une règle de trois.

c. Impact d'une réduction de cotisations sociales

- a) Trois variantes :
 - réduction généralisée des cotisations employeurs (CSE)
 - réduction ciblée sur les cotisations employeurs pour les bas salaires (BS)
 - réduction des cotisations des salariés (CSS)

b) Principaux résultats :

		CSE	BS	CSS
PIB	t	0.12	0.13	0.11
	t+7	0.24	0.37	0.15
Emploi	t	7.680	11.140	2.780
	t+7	24.310	60.590	4.520
Coût budgétaire par emploi créé	t	129.500	96.400	284.300
	t+7	50.400	24.200	275.000
Impact sur les finances publiques (en milliards)	t	-0,99	-1,07	-0.79
	t+7	-1,23	-1,47	-1.24

c) Interprétation :

- Croissance économique : les trois simulations ont le même impact la première année mais à moyen terme c'est la mesure bas salaires qui possède le meilleur impact suivi de la mesure CSE.
- **Emploi : à nouveau, c'est la mesure bas salaires qui donne les meilleurs résultats et ce dès la première année.**
- Finances publiques : idem pour le coût budgétaire par emploi créé. Toutefois, l'**effet retour sur les finances publiques est différent. Alors que les deux mesures généralisées (CSE et CSS) montrent un effet retour de 36%, la mesure bas salaire ne s'autofinance qu'à concurrence de 23%.**

d. **Impact d'un financement alternatif**

a) 7 variantes réparties en deux groupes :

- taxation indirecte
 - **TVA** - **accises** - cotisation énergie (**EN**)
- taxation directe
 - **IPP** - **Isoc** - cotisation valeur ajoutée (**CVA**) - **CSG**

		TVA	accises	EN	IPP	Isoc	CVA	CSG
PIB	t	-0.13	-0.17	-0.14	-0.17	-0.05	-0.08	-0.13
	t+7	-0.21	-0.16	-0.08	-0.24	-0.28	-0.21	-0.20
Emploi	t	-10.450	-6.530	-6.220	-4.060	-450	-1.180	-3.060
	t+7	-25.770	-8.530	-7.300	-7.340	-6.340	-5.730	-5.090
Coût budg. par emploi détruit	t	80.500	93.600	118.000	276.300	3.143.700	1.013.700	437.100
	t+7	38.100	97.900	170.000	253.800	352.900	341.000	340.300
Fin publ. (en milliards)	t	0.84	0.61	0.73	1.12	1.40	1.20	1.34
	t+7	0.98	0.84	1.24	1.86	2.24	1.96	2.01

- b) Remarque générale : un financement alternatif implique automatiquement, et quelle que soit la variante, un impact négatif sur la croissance et l'emploi et un impact positif sur les finances publiques.

c) Interprétation du tableau :

- En matière de finances publiques - ce qui est tout de même le premier objectif du financement alternatif - c'est l'Isoc qui donne le meilleur résultat, suivi en deuxième place par la CSG.
- En matière d'emplois détruits, il faut distinguer le court terme (en t) et le moyen terme (en t+7) :
 - en t, c'est l'Isoc qui, de loin, détruit le moins d'emplois, suivi par la CVA et la CSG ;
 - en t+7, c'est la CSG qui détruit le moins d'emplois suivi de la CVA et de l'Isoc.
- En matière de croissance, les impacts sont plus ou moins du même ordre.

e. **En conclusion**

- a) Les réductions de cotisations sociales n'ont qu'un effet retour limité sur les finances publiques (maximum 36%). Cet effet est d'ailleurs moindre pour la mesure bas salaires que pour la mesure généralisée. Par contre l'effet sur l'emploi est meilleur avec la mesure bas salaires.
- b) En matière de financement alternatif, la CSG présente un bilan tout à fait positif.

2. La CSG proposée par la FGTB

a. **Principes**

Pour la FGTB, la mise en place d'une Cotisation Sociale Généralisée (CSG) doit absolument répondre aux défis suivants:

- élargir la base de financement de la sécurité sociale et en même temps atténuer son effet pénalisant sur le facteur travail
- faire diminuer la part des travailleurs (impôt sur les revenus du travail) et des familles (impôt sur la consommation) dans les recettes totales du financement alternatif et augmenter la part des revenus de capitaux, des bénéficiaires d'entreprises et des fortunes
- veiller à ce que les injustices du régime fiscal actuel ne soient pas reprises et donc s'adresser le plus possible aux revenus bruts (revenus réels), principalement pour les indépendants et les entreprises
- être progressive (prévoir une tranche de revenus exonérée, exonération pour les revenus de remplacement équivalente à l'exonération à l'IPP, taux de cotisation plus élevé pour la composante 'fortune' de la CSG)

Par conséquent et pour toucher l'ensemble des revenus, l'instauration d'une CSG doit, selon la FGTB, aller de pair avec l'amélioration du contrôle des revenus des indépendants et des sociétés (lutte contre la fraude fiscale et sociale), la suppression du secret bancaire, la suppression du régime des titres au porteur et l'établissement d'un cadastre des fortunes, d'un cadastre des loyers perçus.

Si tel n'était pas le cas, le risque serait grand que la CSG n'aurait de généralisée que le nom.

La CSG :

- doit aller de pair avec la suppression de la cotisation spéciale de sécurité sociale et éventuellement de la cotisation de solidarité sur les pensions
- ne peut avoir pour conséquence que les travailleurs contribuent plus qu'actuellement avec les 2 cotisations qui seraient supprimées
conséquence : cela limite le rendement budgétaire de la mesure
- ne peut être liée à une baisse du tarif de l'impôt des sociétés

Le rendement budgétaire de la CSG doit être directement et intégralement affecté au budget de la Sécurité Sociale.

De plus, ce rendement budgétaire ne peut être inférieur à celui des mesures (éventuellement) supprimées.

b. Quel choix ?

Quand la proposition de 'Cotisation pour le Financement Alternatif' (CFA) avait été avancée, l'objectif fixé était d'obtenir un rendement de +/- 795 millions € (32 milliards FB), en fonction du rendement des cotisations dont la suppression était envisagée.

Dans ce cadre, le **tarif proposé de 1%** était suffisamment bas pour rendre possible une réduction de l'impôt pour le groupe de travailleurs.

a) Revenus professionnels

Pour réaliser le produit escompté, il était prévu que les rémunérations, salaires et traitements devaient également contribuer, mais de façon à ce qu'elles contribuent sensiblement moins.

Un revenu individuel exempt de cotisation de l'ordre de +/-22.500 € (900.000 FB) était prévu, mais uniquement sur les revenus professionnels et de remplacement.

De cette façon, les personnes ne payant pas de cotisation spéciale à la sécurité sociale, en resteraient exemptes (dans tous les cas où presque). La plupart des allocataires sociaux seraient alors exempts, tout comme les personnes qui ne sont actuellement pas tenues à payer une cotisation de solidarité sur les pensions.

L'individualisation supprimerait en outre la pénalisation à l'égard des couples mariés.

La CSG proposée était plafonnée à 375 € (+/-15.000 FB) maximum par an sur les revenus professionnels, plafond atteint avec un revenu brut annuel de +/- 62.000 € (2.500.000 FB).

Pour ces revenus, la base de perception de la CFA est individualisée et composée par :

- les revenus salariaux bruts (c'est-à-dire le brut ONSS) majorés des avantages en argent ou en nature ;
- les revenus bruts de l'activité indépendante, avant déduction des charges professionnelles personnelles ;
- le montant brut des transferts sociaux.

b) Autres revenus

La base de perception proposée par la FGTB était pour :

- Les **revenus immobiliers** : les loyers et autres charges locatives effectivement perçus avec un minimum calculé sur base du revenu cadastral indexé exprimé en brut (100/60).
🏠 Le revenu cadastral de la maison d'habitation est exclu, à concurrence de l'abattement prévu à l'impôt des personnes physiques pour habitation personnelle.
- Les **revenus mobiliers** : l'ensemble de ces revenus c'est-à-dire ceux dont la déclaration est obligatoire à l'IPP (revenus mobiliers recueillis à l'étranger), ceux dont la déclaration est facultative ainsi que les revenus mobiliers non imposables en ce compris les produits financiers basés sur le principe de la capitalisation (SICAV, bons d'assurance...).
- Les **revenus divers** : le montant brut imposable, les rentes alimentaires étant exonérées.
- Les **capitaux, rentes et rentes fictives du 2ème pilier et 3ème pilier** : le montant brut attribué (c'est-à-dire avant déduction des éventuelles cotisations sociales).
- Les **plus-values réalisées sur les actifs immobiliers et mobiliers** : le montant de la plus-value réalisée avant déduction d'éventuelle perte antérieure.
🏠 La plus-value sur l'habitation personnelle est toujours exonérée.

Le **taux** de la CSG sur ces autres revenus serait de 1%.

c) Revenus des Sociétés

La base de perception est composée des éléments ci-dessous.

Le résultat fiscal tel que défini actuellement c'est-à-dire :

- les réserves imposables (le résultat de l'exercice conservé dans la société)
- les dépenses non admises fiscalement (frais de voiture, de restaurant...)
- les dividendes distribués (le bénéfice attribué aux actionnaires)
- +
- les réserves et plus-values immunisées de l'exercice (y compris les plus-values sur actions)
- pas de déductions pour investissement
- les pertes antérieures
- les amortissements et réductions de valeurs sur immobilisations corporelles, incorporelles et financières (y compris les réductions de valeurs sur créances)
- les bénéfices exonérés par convention (ces bénéfices n'ayant pas subi de CSG à l'étranger)
- les dividendes immunisés et les revenus définitivement taxés (exceptés ceux ayant déjà subi cette CSG dans le chef de la société les ayant distribués)

Le **taux** de la CSG sur les revenus des **sociétés** serait de 1%.

c. Rendement budgétaire attendu et conséquences

Notre proposition date de 2001.

Elle avait été établie en vue d'obtenir un rendement équivalent à celui des cotisations dont nous demandions la suppression, c'est-à-dire +/- 800 millions € (32 milliards FB).

- ➔ cotisation de solidarité sur les pensions 7,30 mia
- ➔ cotisation spéciale sécurité sociale 24,50 mia

Remarque : pour 2004, le rendement budgétaire des cotisations dont la suppression est envisagée est de +/- 904 millions € (790 pour la cotisation spéciale de sécurité sociale + 114 pour la cotisation de solidarité).

De par son mode de calcul (revenu exonéré, taux et plafonnement), elle permettait qu'aucun travailleur ou allocataire social ne voie augmenter les prélèvements sur ses revenus professionnels (ou de remplacement). Au contraire, le plafonnement et la hauteur de l'abattement faisaient que les prélèvements sur les revenus professionnels et de remplacement diminuaient, le solde des recettes budgétaires venant des autres revenus (revenus des sociétés, revenus de propriété, du capital...).

Le rendement budgétaire avait été établi sur base de données 1996 indexées. Une actualisation de chiffres de l'époque pourrait faire l'objet d'une note ultérieure.

Xavier VERBOVEN,
Secrétaire Général a.i.

André MORDANT,
Président a.i.

Sommaire

Introduction	1
I. Vieillesse et « pensée unique »	3
1. Une ligne claire idéologique : un capitalisme « sans frein ni fard »	3
Au nom du progrès, de la raison et de la science	4
De la privatisation à la paupérisation.....	4
Dans une société qui s'enrichit	5
2. Un taux d'emploi pour sauver la sécu ?.....	6
En France aussi.....	7
3. La Vieille Belgique est mal partie	8
Pensée unique.....	10
4. Les patrons tirent leur plan	11
Le gouvernement suit	12
De l'échec pacte social au plan global	14
II. Argumentation multiple	15
1. ...sur les plus de 50 ans	15
Balises syndicales.....	17
- Prévention des licenciements.....	18
- Amélioration des conditions de travail ...	18
Mauvaise condition physique d'une popula- tion	19
- Sortie en douceur.....	19
- Réduction collective du temps de travail ...	19
2. ...sur les prépensions	20
Les prépensions coûtent moins	22
3. ...sur l'âge de la pension et le travail autorisé	22
4. ...sur le coût du vieillissement.....	23
« Parmi les plus pauvres... »	25
5. ...sur les enjeux régionaux d'une politique du taux d'emploi	25
Croissance et perspectives démographiques	26
La fin de carrière selon les Régions.....	27
Taux d'emploi des jeunes Wallons	29
6. ...sur le taux d'emploi des femmes	29
Conclusions : une autre politique est possible	33
De nouveaux moyens sont nécessaires	33
La CSG, une solidarité intragénérationnelle	34
Glossaire	35
Annexe 1 - Communiqué de presse : « La FEB s'en va-t-en guerre ! »	39
Annexe 2 - Comparaison entre les propositions du gouvernement et la Master plan de la FEB	41
Annexe 3 - Note de la FGTB sur la cotisation sociale généralisée	47

Editeur responsable :

Jean-Claude Vandermoeren ■ CEPAG asbl
avenue Gouverneur Bovesse, 117/10 ■ 5100 Jambes

CEPAG

Av. G. Bovesse 117/10
B-5100 Jambes
Tél. 081 32 88 80
Fax 081 31 19 40
www.cepag.be

Avec le soutien de la Communauté française



COMMUNAUTÉ
FRANÇAISE DE BELGIQUE