

Mesdames et Messieurs,

Tout d'abord laissez-moi vous dire tout le plaisir que j'ai à partager ce déjeuner de rentrée avec vous. Plaisir mais honneur aussi de m'avoir invité à lancer les travaux 2005 de votre prestigieuse société. C'est donc bien volontiers que je rehausserai ce moment en abordant un thème d'une importance cruciale aujourd'hui si tant est qu'il est un facteur déterminant pour l'avenir de notre société.

Mon point de vue sur les fins de carrière sera articulé de la manière suivante. Après avoir esquissé le contexte et la situation en Belgique aujourd'hui, je poserai les enjeux à deux niveaux : celui qui oppose points de vue patronal et syndical -- croisé avec celui qui différencie le nord et le sud du pays et celui du politique wallon que je suis, mettant en évidence des contingences idéologiques, économiques et sociales. Je conclurai en évoquant les mesures régionales en cours ou à venir relativement à ce sujet.

Le débat sur les fins de carrière trouve son origine dans un problème d'ordre sociétal. En effet, grâce aux progrès technologiques et médicaux, les sociétés occidentales voient croître l'espérance de vie de leurs populations et avec elle, des besoins accrus en matière de soins de santé de même qu'une sollicitation de plus en plus importante des allocations de retraite. Ainsi, deux piliers de la sécurité sociale génèrent et généreront dans les décennies prochaines des dépenses considérables. Or, la principale source de recettes de la sécurité sociale est constituée de prélèvements sur les salaires, bref à charge des travailleurs et des employeurs. Ainsi, la problématique du vieillissement devient un problème d'ordre social et économique. La solution qui est généralement prônée aujourd'hui est celle, évidente, d'augmenter les cotisations sociales. Paradoxe quand on sait que pour d'autres raisons, liées à la compétitivité des entreprises ou à la résorption du chômage, l'Etat n'a pas cessé ces dernières années de réduire les cotisations patronales (soit dit en passant, je me réjouis que ces dispositions ait fait l'objet d'une simplification administrative, ce qui ne peut qu'être profitable aux entreprises). Dès lors, il devenait évident que la seule manière d'augmenter globalement ces recettes était d'augmenter le taux d'emploi. Outre le fait que cette solution met à contribution l'ensemble des forces de travail, donc également les travailleurs, elle interpelle sur ce qui devient un choix de société : l'évolution démographique et ses conséquences sont supportées uniquement par la capacité de travail de la population. Admettons. Par contre, l'option prise aujourd'hui dans ce pays – mais également au niveau de l'Union européenne -- sur les fins de carrière, à savoir maintenir ou faire revenir sur le marché de l'emploi les travailleurs âgés, relève elle du choix politique. Aussi, permettez que je m'y attarde.

Pour les promoteurs du relèvement du taux d'emploi des travailleurs âgés – càd de plus de 55 ans – à 50 %, selon les normes européennes (la

Belgique se situe 28,1 %, la RW à 29,1 % et la Flandre à 26,5%¹), le mécanisme a deux vertus : non seulement le travailleur âgé ne dépend pas de la sécurité sociale mais il l'alimente. Le raisonnement pêche toutefois par sa simplicité.

D'une part, il ne suffit pas d'augmenter le taux d'emploi pour faire baisser le taux de chômage. Ainsi, davantage de travailleurs âgés sur le marché ne permet pas, à offre d'emploi constante, l'accès de nouveaux entrants (je pense aux jeunes en particulier). Dès lors les dépenses chômage continueront à augmenter (sauf à modifier notre système d'allocations de chômage ...). D'autre part, il faut se poser la question de savoir si le remplacement d'un travailleur âgé par un jeune est intéressant ou pas. En termes de coûts directs, il semble en effet que cette situation soit plus chère à l'Etat : le jeune contribue moins à la sécurité sociale et le pensionné, voire pré-pensionné coûte plus. Par contre, cette situation, toujours en termes de coûts financiers, est profitable pour l'employeur. Je m'étonne dès lors de voir la FEB tenir des positions aussi fermes quant au maintien des travailleurs âgés sur le marché. A moins que d'autres facteurs soient également pris en compte : je pense en particulier à la rentabilité et à la productivité. Ainsi, si l'on peut admettre – globalement mais cela mérite nuances ! – que le travailleur âgé perd en productivité, son niveau de compétences et de savoir-faire liés à l'expérience, laisse supposer que sa rentabilité est d'importance croissante et que son départ – cette fuite de talents ! -- peut être préjudiciable à la compétitivité de l'entreprise.

On le voit, à travers ces derniers développements, la situation est complexe et fait intervenir plusieurs paramètres. En outre, elle n'implique pas les mêmes conséquences selon que l'on est gestionnaire de l'Etat, travailleur ou employeur... Le débat, pour actuel qu'il soit, n'est à mon sens pas encore suffisamment mûr que pour générer des décisions définitives, constitutives du devenir de notre société.

Ceci n'est pas une conclusion, rassurez-vous. Je voudrais encore avec vous analyser la problématique, en revenant, comme annoncé, sur les positions controversées. Ainsi, dans notre pays, les plus grands promoteurs du maintien dans l'emploi des travailleurs âgés sont les fédérations patronales, singulièrement la FEB et en particulier le patronat flamand. Cette attitude se fonde sur le raisonnement suivant. La FEB, dans son mémorandum 2004, estime que le secteur privé, moyennant une série de mesures destinées à renforcer l'assise économique de notre pays, pourrait créer 360.000 emplois d'ici 2010. Or, ceux-ci se verraient non pourvus dans la mesure où la population en âge de travailler (15-64 ans) n'aura augmenté que de 135.000 unités. Pire, la population âgée de plus

¹ Source INS. Si on prend la tranche des 50-64 ans, le taux d'emploi est de 42,4 % pour la Belgique, 42 % en Wallonie et 42,1 % en Flandre.

de 55 ans aura augmenté de 190.000 unités tandis que celle âgée de 15 à 54 ans aura diminué de 55.000 unités. La FEB plaide dès lors pour que toute cette main d'œuvre, même âgée, soit incitée à demeurer sur le marché de l'emploi. Cette position fait davantage écho en Flandre où l'on assiste à une évolution démographique sensiblement différente de la Wallonie. Ainsi, l'indice de vieillissement (qui est le rapport entre les personnes âgées de plus de 60 ans et celles de moins de 20 ans) en Flandre est de 101,1 alors qu'il est de 86,1 en Wallonie. La population wallonne est en effet la plus jeune du pays (24,6 % de moins de 20 ans contre 22,3 % en Flandre). Ainsi, les jeunes Wallons qui demain entreront dans la vie active représentent une proportion plus importante qu'en Flandre mais aussi que la moyenne européenne. En outre, la population âgée de 15 à 64 ans est proportionnellement moins importante. Elle représentera donc une charge moins lourde dans le futur.

Les constats faits par la FEB reposent sur des données objectives que nul ne conteste. Par contre, c'est aux solutions prônées que d'aucuns, et au premier chef, les organisations syndicales ne peuvent se rallier. Celles-ci, en effet, au nom d'une idéologie mais aussi par souci de défense d'avancées sociales obtenues au fil du temps, ne peuvent accepter que soient supprimées les « pseudo-possibilités de départ anticipé avant 65 ans », que « les coûts salariaux des travailleurs âgés soient adaptés à leur productivité », que soient « activées les indemnités de préavis » et surtout, « éviter que les voies alternatives vers l'inactivité (invalidité, crédit-temps) gagnent en popularité en instaurant un contrôle performant de la maladie, de l'invalidité et de la disponibilité des chômeurs âgés », etc. De toute évidence, ce paquet de solutions relève davantage de la contrainte que de l'incitation, raison pour laquelle les organisations syndicales n'ont à ce jour manifesté aucune intention de débattre spontanément sur le sujet.

Une telle problématique, ressentie désormais avec toujours plus d'acuité, ne pouvait laisser indifférent le monde politique. Ainsi, au niveau européen, la Commission a intégré cette dimension dans la Stratégie européenne pour l'emploi en incluant désormais une ligne directrice spécifique « promotion du vieillissement actif ». Plus près de nous, le Premier Ministre a accordé une place de choix à la thématique de l'aménagement des fins de carrière dans son agenda socio-économique. Tout en respectant le souhait des partenaires sociaux de ne pas inclure le point dans les négociations pour l'accord interprofessionnel 2005-2006, la Ministre fédérale de l'Emploi a constitué un groupe de travail tripartite d'une part, un autre rassemblant les entités fédérées d'autre part afin d'analyser quelque 30 propositions d'aménagement des fins de carrière.

De manière générale, les conditions de retrait précoce ne sont pas remises en cause mais aménagées et rendues moins attractives. A titre d'exemple, le système Canada dry – qui permet à des travailleurs

n'entrant pas dans les conditions de la prépension de bénéficier d'avantages plus ou moins similaires -- pourrait être davantage soumis à cotisation patronale et personnelle. Le système de prépension verrait ses critères d'accès resserrés. A côté de cela, un certain nombre de mesures individuelles et qualitatives, axées sur la formation, la validation des compétences, l'aménagement du temps de travail, le tutorat, etc. sont proposées. Enfin, certaines déclarations, audacieuses voire provocatrices, telles qu'arrêter de « considérer le retrait précoce comme un droit acquis, même en cas de restructuration » colorent le propos.

En ce qui me concerne et puisque les Régions sont invitées à prendre part aux travaux, je ne suis pas opposé à favoriser le maintien dans l'emploi du travailleur... je serais même plutôt pour qu'un maximum de travailleurs demeurent dans l'emploi ! Aussi, je ne peux que marquer mon soutien à l'amplification de la formation (la mono-compétence est chronique chez les travailleurs de plus de 45 ans, les rendant inaptes à se réinsérer automatiquement), à la reconnaissance des acquis de l'expérience, à l'organisation d'actions de tutorat entre travailleurs âgés et expérimentés vers de jeunes recrues, à des mesures de reconversion collective ou individuelle, à des actions de discrimination positive tel l'accompagnement renforcé des demandeurs d'emploi âgés vers l'insertion (en collaboration ou non avec les fonds sectoriels). Toutes ces mesures sont actuellement en œuvre ou en préparation au niveau de la Région wallonne et j'entends bien en promouvoir d'autres encore à l'occasion du Plan stratégique « création d'activité » que je finalise en ce moment.

Par ailleurs, je suis extrêmement inquiet lorsque j'entends parler de remettre en cause le système actuel de prépension. Certains tendraient à faire croire que son recours relèverait du confort, voire permettrait une fin de vie dorée... Alors que ce dispositif n'est rien d'autre qu'une bouée de sauvetage. Qui énonce ceci aura compris qu'il ne s'agit pas de personnes qui se jettent à l'eau volontairement ! La prépension nous préserve de drames sociaux et individuels : depuis plus de six mois que je suis Ministre, il ne s'écoule pas deux semaines sans que je sois confronté à une restructuration voire une fermeture d'entreprise. Et, croyez-moi, la majorité des travailleurs que je rencontre préféreraient garder leur emploi plutôt que d'obtenir la prépension. Enfin, au-delà des cas de licenciement collectif, ce système permet aussi d'éviter à certains travailleurs la maladie ou le handicap, plus coûteux socialement que l'indemnité de prépension : je pense à ces métiers à forte pénibilité. Le travail abrutissant existe toujours même si, évolutions technologiques obligent, il ne concerne plus les mêmes fonctions qu'au siècle dernier...

Après cet exposé, dont la longueur était motivée par un souci de complétude, je voudrais simplement conclure en recentrant la problématique sur l'être humain. Une enquête universitaire a tenté de comprendre les facteurs qui incitaient ou pas les travailleurs âgés à rester sur le marché du travail. Ainsi, si le besoin de ressources financières, la

vitalité ou encore l'identité sociale influent dans la décision pour le maintien au travail, de nombreux travailleurs âgés souhaitent se retirer du marché du travail pour ne plus faire partie de la catégorie, honteuse et stigmatisante à leurs yeux, de *travailleurs âgés*...Voici un aspect inattendu des choses qui nous rappelle qu'au cœur de nos débats politiques, économiques, démographiques, il y a avant tout des hommes et des femmes.

Jean-Claude Marcourt
25 janvier 2005