



PREMIERE ANALYSE DU « PACTE DE SOLIDARITE ENTRE LES GENERATIONS »

La présente analyse a été réalisée au départ d'une discussion avec des représentants d'organisations d'âinés. Elle se limite aux sujets qui ont été traités lors de cette rencontre.

L'ensemble des mesures décidées par le Gouvernement dans son « Pacte de solidarité entre générations » a pour objectifs énoncés d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés de plus de 50 ans et de rendre financièrement supportable l'impact du vieillissement. Cet objectif ultime est notamment poursuivi par des mesures limitant l'accès à la prépension. Des mesures qui résultent d'un compromis au terme d'une concertation relativement brève eu égard aux enjeux, et dont les conséquences, notamment sur le nombre de prépensions, ne doivent pas être surestimées du moins à court terme. Un second round n'est d'ailleurs pas impossible lors d'une prochaine législature. Par conséquent, il est utile de livrer un point de vue sur ces mesures, y compris des interrogations et des critiques.

ALLONGER LES CARRIÈRES : DES EFFETS NÉGATIFS SUR LE CHÔMAGE ET L'EMPLOI DES JEUNES

- La volonté d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans se justifie-t-elle alors que la productivité en Belgique est fort élevée, et que le chômage en général et surtout celui des jeunes reste, et selon le Bureau fédéral du Plan, restera encore longtemps très important ? Comment peut-on croire que les mesures prises n'auront pas d'effet négatif sur l'évolution du chômage et de l'emploi des jeunes ? En effet, l'allongement des carrières augmentera le nombre de gens disponibles sur le marché du travail (travailleurs en emploi ou demandeurs d'emploi), puisqu'il y aura moins de sorties de l'emploi. Cela sera-t-il compensé par une augmentation équivalente du nombre d'emplois ? Si ce n'était pas le cas, les mesures prises auront un effet négatif sur l'évolution du chômage. Ce qui est très probable car davantage de créations d'emplois supposerait de mener de

nouvelles politiques vigoureuses de développement économique et de l'emploi, à tous les niveaux de pouvoir (fédéral, régional, européen). L'insuffisance des politiques de croissance et d'emploi ne prête guère à l'optimisme. Ce qui aurait pour conséquence que l'allongement des carrières effectives serait négatif pour l'évolution du chômage et pour l'accès à l'emploi des demandeurs d'emploi, et en particulier des jeunes, des moins qualifiés et des plus discriminés. En conclusion, pour augmenter le taux d'emploi, il ne faut pas augmenter le nombre de travailleurs disponibles comme le fait le Gouvernement, il faut générer davantage d'emplois.

- Les prépensions sont présentées aujourd'hui comme n'ayant pas eu d'effet sur l'emploi des jeunes. Or, si cet effet fut maigre, c'est en raison des nombreuses dérogations pour restructurations et entreprises en difficulté, qui ont été accordées sans guère de contrôles. Il ne résulte donc pas automatiquement de l'expérience passée que prolonger la période active des travailleurs âgés de plus de 50 ans n'aura aucun effet négatif sur les possibilités d'emploi pour les jeunes. Aussi, augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés via l'allongement des carrières aura pour conséquence évidente d'augmenter le taux d'activité de la population en âge de travailler, et très probablement de réduire le taux d'emploi des travailleurs de moins de 50 ans et surtout des plus jeunes et de ralentir la lente baisse du chômage attendue à moyen terme.
- Toutefois, il est positif de lutter contre l'éviction forcée par les employeurs de travailleurs de plus de 50 ans dont on ne reconnaît pas suffisamment les qualités particulières (expérience, loyauté, etc.).
- Cependant, en se focalisant sur le taux d'activité, le Gouvernement fait fi de toute réflexion sur le sens du travail aujourd'hui et sur la valeur des activités non rémunérées comme le bénévolat. Les prépensionnés qui s'engagent dans le secteur associatif font œuvre utile.

- Quant aux prises de position des représentants des employeurs, elles donnent l'illusion que les patrons sont opposés à la prépension alors qu'ils en ont usé largement et qu'ils continuent à en user afin de pouvoir licencier du personnel au moindre coût financier et de maintenir la paix sociale dans l'entreprise. Les employeurs continueront à recourir aux prépensions. Leur discours tient du « matraquage idéologique » sur le thème « travaillons plus ».

INCITER À TRAVAILLER PLUS LONGTEMPS PAR DES AMÉLIORATIONS DANS LE SYSTÈME DES PENSIONS

Les mesures qui incitent à prolonger la carrière peuvent représenter des économies significatives à condition que les employeurs ne compensent pas les moindres sorties par prépension par autant de licenciements secs ou par un ralentissement des embauches ou que ces effets négatifs sont contrebalancés par autant de créations d'emplois dans l'économie. Cela dit, les mesures sur les prépensions ont été vécues comme une atteinte à des droits acquis et à des conventions. On peut se demander si des mesures concernant les pensions ne devraient pas être prises qui représenteraient un progrès de notre système social tout en concourant à l'objectif poursuivi.

En particulier, augmenter les pensions et/ou porter la carrière complète à 40 ans peuvent-ils inciter à travailler plus longtemps ?

Améliorer le niveau de la pension par année prestée, ou du moins pour les dernières années avant l'âge de la pension, pourrait rendre plus attractif le fait de rester en emploi. Encore faut-il que le gain soit supérieur à celui résultant d'une prépension. D'autre part, un travailleur peut vouloir ne pas rater le train de la prépension (à l'occasion d'une restructuration), pour ne pas risquer de prendre sa pension anticipativement comme seul moyen de décrocher. Le bonus de 30 euros mensuels à partir de 62 ans va dans ce sens et est significatif.¹

Quant à l'idée de réduire la carrière complète, par exemple à 40 ans, cela pourrait à la fois augmenter l'avantage de chaque année prestée avant 40 ans de carrière (1/40^{ième} au lieu de 1/45^{ième}). Par contre il ne faudrait pas réduire l'âge légal de la retraite.² Cela serait contraire à l'allongement de la durée de vie, s'il s'avère que l'on continuera à vivre plus longtemps en meilleure santé.

De toute manière, il est utile de rappeler une réalité : il n'est pas possible pour tous les travailleurs de continuer à travailler jusqu'à 65 ans (exigences ou pénibilité du travail, état de santé). Le Gouvernement a annoncé que la liste des travaux reconnus « lourds » va être revue. C'est effectivement nécessaire car les réalités ont évolué. Par exemple, nombreuses sont les situations et les métiers où le stress est devenu une véritable et importante pénibilité. Si ce type de donnée n'est pas prise en compte, beaucoup de travailleurs risquent de tomber malades, ce qui augmentera les dépenses d'invalidité.

Enfin, le coût de ce genre de mesures de revalorisation de la pension peut être très important notamment par rapport au gain attendu d'une réduction des prépensions induite par ces mesures. Un gain qui risque d'être d'autant plus faible si l'allongement des carrières ne s'accompagne pas ou guère par une augmentation de l'emploi.

D'autres mesures pourraient bien évidemment améliorer le système des pensions mais nous avons voulu nous limiter à discuter de certaines propositions faites dans le cadre de l'actualité sur les fins de carrière.

POUR UNE APPROCHE PLUS LARGE DE L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

La question des prépensions doit être abordée d'une façon plus large que l'approche gouvernementale. Si besoin d'allongement des carrières il y a, il faut envisager cela sur l'ensemble de la carrière. Le chômage des jeunes écourte leurs carrières. Les interruptions de carrière à temps

plein ou partiel ont aussi un tel effet. Ces interruptions de carrière sont parfois contraintes faute de crèches disponibles à un prix abordable, ou en raison de la pénibilité de l'emploi (à temps plein). D'autre part, un allongement des carrières n'est pas nécessairement possible ou souhaité sans amélioration des conditions d'emploi et de travail lorsque celles-ci sont difficiles. Des possibilités réelles de réduction du temps de travail ou d'interruption de carrière (crédit-temps) sont pour beaucoup une condition pour pouvoir travailler plus longtemps et allonger la carrière de travail effectif. Il faut reconnaître à côté de la pénibilité de nombreux emplois, le fait que la vie est devenue plus difficile pour beaucoup de gens malgré l'augmentation du niveau de vie. Le nombre de divorces, les difficultés dans l'éducation des enfants, les heures croissantes de déplacement vers le lieu de travail, révèlent ou causent un problème de temps disponible et de stress. Des aménagements de la carrière et du temps de travail doivent être rendus davantage possibles pour prévenir ou compenser les difficultés de la vie actuelle. Des congés devraient par ailleurs être possibles pour des activités « citoyennes ».

A l'égard de ces problématiques, il est inacceptable que le crédit-temps soit limité à un an (sauf pour l'éducation d'enfant de moins de 8 ans, des soins à un membre de la famille ou la formation continue), notamment parce que ce sont les femmes qui sont les plus nombreuses à être intéressées par le crédit-temps avant 50 ans. Faciliter l'accès au crédit temps en fin de carrière est positif mais cet usage serait jusqu'à présent surtout utilisé par les hommes.

LE FINANCEMENT DE LASÉCURITÉ SOCIALE

- Même s'il est annoncé « au minimum » un versement au Fonds de vieillissement pour 2008 à concurrence du scénario retenu par le Comité d'études sur le vieillissement, on ne peut cependant pas parler de garantie quant à l'alimentation structurelle du Fonds de vieillissement (une loi spéciale votée à la majorité des deux tiers par exemple -précisant les critères d'alimentation-offrirait une meilleure garanti), ni d'alimentation

suffisante sauf à se contenter de la liaison au bien-être proposée par le Comité d'études. De plus il serait intéressant de savoir si l'alimentation jusqu'en 2008 a été ou n'a pas été à la hauteur des engagements passés (en raison de la mauvaise conjoncture et du manque à gagner de la réforme fiscale).

- Les recettes sur les SICAV ont fait couler beaucoup d'encre. Finalement, la taxe de 15% sera perçue sur les plus-values et les intérêts de la partie, sans risques, placée en obligations (et non sur la partie placée en actions) des SICAV de capitalisation comportant au moins 40% d'obligations. Les SICAV en comportant moins d'obligations et plus d'actions seront exonérées, ce qui veut dire que cette mesure qui, établit enfin une égalité fiscale par rapport aux autres produits d'épargne déjà taxés ne porte pas encore sur l'ensemble des SICAV ni sur les placements en action. De fait la mesure touchera davantage les pensionnés qui ont généralement préféré des SICAV à moindre risque et donc largement obligataires.
- Dans le même temps, le Gouvernement a décidé d'affecter chaque année 15% des recettes du précompte mobilier au financement de la sécurité sociale. (Ces recettes vont augmenter grâce à la taxation des SICAV et à la taxe décidée de 1,1% sur les primes versées pour les produits d'assurance des branches 21 et 23 - 2^{ème} et 3^{ème} pilier-). Il est important que ces recettes soient affectées par la loi à la sécurité sociale afin qu'on puisse véritablement la considérer comme une

part du financement structurel et qu'elle ne soit pas renégociée chaque année. Ainsi cette décision constitue un premier pas, dans le sens d'un financement structurel de la sécurité sociale par les revenus du capital et pas seulement par les revenus du travail. Ce changement doit être poursuivi.

- L'augmentation de la déductibilité fiscale pour l'épargne-pension individuelle est inacceptable dans la mesure où elle favorisera ceux qui ont davantage les moyens d'y souscrire. L'annonce par le Ministre des Finances d'une campagne de promotion du 3^{ème} pilier est un mauvais signal sur l'évolution de la pension légale. Par ailleurs, le Gouvernement devrait évaluer ce que représente le 2^{ème} pilier des pensions, en terme de taux d'assurés par secteur et d'écart de taux de remplacement entre secteurs et entre travailleurs. Cela montrerait qu'il faut cesser de considérer implicitement que le 2^{ème} pilier est une formule « démocratisable » substitutive à la revalorisation des pensions légales.
- Enfin, en ce qui concerne le financement et la liaison au bien-être, on est en droit de douter de l'application des mesures annoncées aujourd'hui après les élections de 2007, notamment vu toutes les mesures et même les lois non appliquées dans l'histoire récente de la sécurité sociale (loi D'Hoore de 1981, loi sur la liaison des pensions au bien-être, etc.).

Patrick FELTESSE

Notes

- 1 Cela fait 360 euros par an ou encore un supplément de pension qui a pu être chiffré à 3,31% d'une année de fin de carrière en moyenne (salaire de 906 euros).
- 2 Il semble que peu de gens savent qu'il est possible de retarder sa retraite au delà de 65 ans et que peu d'employeurs soient disposés à l'accepter.



AVEC LE SOUTIEN DU MINISTÈRE DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE, SERVICE DE L'ÉDUCATION PERMANENTE