

Traiter autrement les préretraites



ÉTIENNE DE
CALLATAY

Professeur à l'Université de Namur

Cela a la forme d'une droite à pente négative et qui descend rapidement jusqu'à atteindre quasi zéro. De quoi s'agit-il? De l'indice des erreurs, mesurées par leur coût pour l'employeur, commises par les ouvriers de Mercedes en fonction de... leur âge. En clair: en usine, chez Mercedes, plus on est âgé, moins on commet d'erreurs graves. C'est la vertu de la sagesse, qui viendrait avec l'âge, ou de l'expérience. Et pourtant, les travailleurs âgés continuent d'être poussés dehors, en particulier en Belgique. L'âge moyen du départ à la retraite est chez nous de 60,1 ans, à comparer à 60,6 ans en France, 62,7 ans aux Pays-Bas et 63,4 ans en Allemagne (données de l'OCDE portant sur 2017).

Certes, l'âge effectif de la retraite est en augmentation en Belgique: le 60,1 ans de 2017 se compare à 59 ans dix ans auparavant. Toutefois, il n'y a pas de raison de trop se féliciter: parmi les grands pays industrialisés, il n'y a que l'Espagne à ne pas avoir fait plus en termes de relèvement de l'âge effectif, et cela alors que c'est la Belgique qui partait du niveau le plus bas. Le décalage belge s'est donc encore accentué! Or, dans une économie aussi intégrée que celle de l'Europe, il est difficile d'avoir un marché du travail qui fonctionne de manière fort différente de chez nos partenaires commerciaux.

La question de l'âge de la retraite a ré-

cemment resurgi dans le débat public à l'occasion du préaccord conclu entre partenaires sociaux en vue de ce qui est appelé l'AIP, l'Accord interprofessionnel. Cet accord, conclu tous les deux ans, balise les négociations qui sont ensuite menées au niveau des secteurs d'activité. Sur le plan de la révision des salaires, le résultat de cet accord apparaît tempéré, pour ne pas dire excessivement prudent. Il s'inscrit dans le cadre de la nouvelle mouture de la Loi de sauvegarde de la compétitivité. Celle-ci impose un rattrapage rapide du handicap d'avant 1996, alors que l'on sait que la mesure de ce handicap est, au mieux, imparfaite. En effet, il ne s'agit pas de simplement comparer le salaire moyen entre la Belgique et ses trois voisins que sont la France, les Pays-Bas et l'Allemagne. Il faut tenir compte de la composition, différente, de la force de travail nationale. La seule comparaison qui vaille pour cerner un éventuel surcoût salarial, est entre deux travailleurs, l'un en Belgique et l'autre chez nos voisins, par ailleurs en tous points identiques, notamment en termes de niveau de formation et de secteur d'activité, et puis de faire une moyenne pondérée de ces surcoûts.

Toutefois, le point de focalisation n'a pas été la norme de 1,1%, en modeste hausse par rapport au 0,8% initial, mais l'ajustement des règles relatives au départ anticipé à la retraite. Les partenaires sociaux se sont entendus pour différer le rythme de resser-

rement des conditions d'accès aux ex-prévisions, appelées «régime de chômage avec complément d'entreprise» (RCC), et préserver le crédit-temps fin de carrière (à 55 ans pour le 80% et 57 ans pour le mi-temps).

Mesures

Qu'y a-t-il lieu d'en penser? Premièrement, dans la mesure où le gouvernement avait annoncé qu'une prise en compte, nouvelle, de la pénibilité pour les salariés allait accompagner les restrictions apportées à l'accès au RCC et au crédit-temps fin de carrière et où il n'a pas été possible de s'accorder sur cette pénibilité, un certain assouplissement de ces restrictions se comprend.

Deuxièmement, il n'est pas idéal de mettre RCC et crédit-temps dans le même sac. Avec le crédit-temps, le travailleur âgé reste actif, ce qui est préférable.

Troisièmement, dans le droit fil du premier point, il faudrait dissocier ce qui relève de la pénibilité des autres spécificités, dont les carrières longues, les entreprises en difficulté et les restructurations.

Quatrièmement, il est hautement souhaitable de cultiver la responsabilisation des employeurs. Si certains ont mal anticipé l'évolution technologique, insuffisamment investi dans la formation continuée, mal géré la pyramide des âges de leurs collaborateurs, usé leurs travailleurs ou les ont

spécialisés dans des tâches rendant leur reconversion difficile, il ne s'agit pas de mettre le coût social qui en résulte à charge de la collectivité, et notamment des autres entreprises qui, elles, ont été plus clairvoyantes et plus soucieuses de la santé et de l'employabilité à terme de leurs travailleurs.

Cinquièmement, en regard de la responsabilisation patronale, il faut critiquer les mécanismes qui rendent les travailleurs âgés particulièrement onéreux en Belgique, au premier rang desquels figure l'indexation automatique des salaires. Une piste à débattre, crue mais simple, serait de fixer un âge (50 ans?) à partir duquel il n'y aurait plus d'indexation automatique.

S'il y a lieu de se réjouir que la concertation sociale ait abouti à un préaccord, il faut aussi insister sur le fait que l'intérêt général n'est pas à ramener à ce sur quoi patrons et syndicats parviennent à s'entendre. Les préretraites soulagent les entreprises et les travailleurs concernés mais à un coût élevé pour la collectivité. Il est sain que des partis se soient donc exprimés sur le sujet. Il faut chercher activement à limiter les préretraites, et, pour ce faire, affiner les modalités autour de ces quatre dimensions que sont la pénibilité, l'allègement de la charge de travail, la responsabilisation des acteurs et la formation des salaires.

Les préretraites soulagent les entreprises et les travailleurs concernés, mais à un coût élevé pour la collectivité.