

# Le vieillissement actif et la nouvelle gestion des carrières

en bref

Les propositions du Gouvernement fédéral pour un vieillissement actif préparent une nouvelle façon de concevoir les fins de carrière, pourtant le vieillissement de la population n'est pas le problème majeur en matière d'emploi. La FGTB présente ici ses positions.

**Philippe Van Muyllder,**  
Secrétaire  
général de la  
FGTB de  
Bruxelles.

Les intertitres  
sont de la  
rédaction.

## 1. Les aînés sont actifs

Aujourd'hui, le Gouvernement belge, appuyé par l'Europe, délaisse la problématique des jeunes pour traiter celle du vieillissement de la population et de la dénatalité nationale. D'aucuns brandissent comme argument le taux exceptionnellement bas du taux d'emploi des personnes de plus de 50 ans en Belgique. Le nombre croissant des personnes âgées ne travaillant pas ou plus serait devenu « intolérable financièrement » et mettrait en péril notre avenir économique et social.

Or, le vieillissement de la population belge ne constitue pas une catastrophe sociale mais bien un formidable progrès, fruit des luttes sociales du passé : l'allongement de notre espérance de vie est directement lié à l'efficacité de notre système de sécurité sociale ! L'allongement forcé des carrières n'est pas une solution acceptable. Bien sûr, tout travailleur plus âgé doit, s'il le désire, pouvoir travailler jusqu'à l'âge de la pension, fixé à 65 ans. Mais il doit aussi pouvoir continuer à bénéficier des avantages de la prépension, à partir de 58 ans. En outre, si sa tâche est devenue particulièrement pénible, s'il doit faire face à des restructurations dans son travail ou s'il risque de se retrouver sans emploi, il doit pouvoir aménager décentement la fin de sa carrière et se retirer progressivement du marché du

travail, sans honte et en favorisant son remplacement par un plus jeune. Son expérience professionnelle doit aussi pouvoir être mise au profit des jeunes, pour les aider à entrer dans la vie active.

Enfin, sa contribution à la satisfaction des nombreux besoins collectifs insatisfaits doit également pouvoir être valorisée, comme par exemple l'animation d'un club sportif, d'une association culturelle ou plus simplement encore la prise en charge de ses petits-enfants après l'école. Par opposition au travail salarié, qui est « contraint », c'est ce que l'on appelle le travail libre, qui contribue également à la production de richesses<sup>1</sup>.

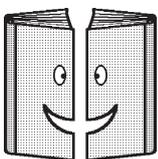
## 2. Les propositions du Gouvernement fédéral

Les propositions du Gouvernement fédéral<sup>2</sup> pour un vieillissement actif esquissent un nouveau modèle de gestion des carrières, une nouvelle façon de concevoir les liens entre l'âge et le travail, qui ne se limite pas à la réforme des pensions et des prépensions. Schématiquement, ce modèle prétend rendre les travailleurs âgés plus « employables » et plus « mobiles » sur le marché du travail. Les nouvelles mesures envisagées devraient « limiter le retrait précoce en stimulant les travailleurs salariés à rester actifs plus longtemps ou à retrouver plus facilement un nouvel emploi en cas de perte d'emploi »<sup>3</sup>.

Concrètement, le gouvernement propose notamment :

- de majorer les investissements en formation pendant la carrière globale, avec une attention particulière pour les travailleurs salariés plus âgés ;
- d'intégrer la dimension de l'âge dans la planification des formations sectorielle et

A lire, à débattre...



(1) Pour de plus amples renseignements sur cette notion de travail libre-contraint, se référer aux textes de Bernard Friot, notamment *Puissances du salariat* (1998), *Et la cotisation sociale créera l'emploi* (1999), Editions La Dispute. Nombre de ces textes sont disponibles sur le site <<http://membres.lycos.fr/samu>>.

(2) La déclaration de politique fédérale, Gouvernement fédéral, 12 octobre 2004.

(3) La déclaration de politique fédérale (op. cit.).

- professionnelle, par le biais d'évaluations de la carrière, de l'agrément des compétences acquises et de la planification de la carrière professionnelle ;
- d'adapter les règles de la disponibilité sur le marché de l'emploi.

### 3. Deux réserves fondamentales s'opposent à cette nouvelle façon d'organiser les carrières

- Tout d'abord, sur le plan humain, est-il réaliste de demander – d'exiger – des efforts aux travailleurs qui ont progressé professionnellement par leurs propres moyens, souvent très durement et qui sont fortement éloignés de l'univers des nouvelles technologies ? On n'apprend plus de la même manière à 55 ans qu'à 25 ans !
- Ensuite, sur le plan logistique, ce modèle suppose de mettre sur pied de très importantes structures d'accompagnement, d'orientation et de formation – et donc de dégager des moyens considérables, alors que l'enseignement et la formation des jeunes souffrent cruellement d'un manque de moyens. Se profile le risque majeur de voir ces énormes charges se reporter sur les Régions, déjà occupées à tenter de relever le défi du Plan d'accompagnement des chômeurs. Et quand bien même le fédéral dégagerait des moyens suffisants, on n'éviterait pas un alourdissement des procédures régionales.

Pourquoi ne pas se concentrer prioritairement sur l'emploi des jeunes et laisser les moins jeunes quitter le travail le plus tôt possible ? Comme déjà précisé, la courbe démographique indique un rajeunissement de la population bruxelloise, contrairement à ce qui se passe dans les autres régions ; en outre, à Bruxelles, le chômage des jeunes est beaucoup plus élevé que dans les autres régions.

On le voit, compte tenu de ses caractéristiques propres, liées au chômage massif des



jeunes, la Région bruxelloise n'a pas grand-chose à gagner dans les projets de « vieillissement actif ». Investir dans la formation et l'emploi des jeunes bruxellois diminuera le déséquilibre national actifs/retraités, brandi pour imposer l'allongement des carrières.

Et surtout : le financement des pensions trouve dans les jeunes bruxellois des dizaines de milliers de cotisants potentiels : c'est l'ensemble du pays, et la Flandre en premier lieu (qui connaît un vieillissement plus important de sa population), qui trouve un intérêt dans le travail des 95.000 travailleurs sans emploi bruxellois !

### 4. La position de la FGTB de Bruxelles

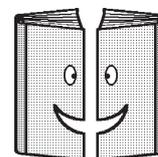
Le problème majeur demeure donc bien, plus encore à Bruxelles, le chômage des jeunes et non, comme on voudrait nous le faire croire, le vieillissement de la population. En conséquence, outre le rejet de toute atteinte aux droits acquis en matière de pension ou de prépension, la FGTB de Bruxelles a adopté, la position suivante :

- **Priorité à l'emploi des Bruxellois, plus particulièrement, des jeunes.**

C'est la seule garantie de financement, à terme, des pensions. Tout jeune doit pouvoir se voir offrir un premier emploi dès la fin de ses études. A cette fin, le plan Rosetta et les dispositifs d'insertion socioprofessionnelle des jeunes doivent être sérieusement réévalués, pour en renforcer l'efficacité.

- **Renforcement des mesures d'aménagement du temps de travail et des**

*A lire, à débattre...*



(4) En 2000, seules 41% des prépensions donnaient lieu à embauche compensatoire.

**fins de carrière**, couplé à un développement de mesures de tutorat des jeunes en entreprise.

Cette activité 'pédagogique' de terrain du travailleur âgé qui le désire, serait cofinancée par les pouvoirs publics et l'entreprise, le revenu dudit travailleur restant constant.

- **Renforcement de l'obligation d'embauche compensatoire en cas de prépension<sup>4</sup> ou de crédit temps.**

Ces mesures doivent, en outre, être contrôlées de façon efficace afin de remplir leur but : permettre aux jeunes d'accéder au monde du travail.

- **Ne pas reporter la charge du nouveau dispositif de gestion des carrières sur les régions et les communautés.**

Or elle exige, de facto, la mobilisation de nouveaux moyens financiers pour les organismes publics d'emploi et de formation, au risque de pénaliser à nouveau les travailleurs bruxellois.

- **Renforcement de la solidarité nationale et coordination accrue des politiques d'emploi** et de formation entre les trois Régions, afin de favoriser la mobilité des travailleurs bruxellois.

En outre, la FGTB a instamment invité le Gouvernement régional et les exécutifs de la Commission communautaire française et de la Communauté flamande, compétents en matière de formation à Bruxelles, à se concerter au préalable avec les interlocuteurs sociaux bruxellois, avant de prendre part à toute discussion avec le Gouvernement fédéral sur la « nouvelle gestion des carrières ».

*A lire, à débattre...*

