

Impacts du pseudo « Pacte des générations »

en bref

La loi du 30 décembre 2005 sur le « pacte des générations » est parue au Moniteur. Il porte très mal son nom, puisqu'il n'y a pas de pacte mais un machin imposé par le gouvernement au mépris de nombreuses actions de la base. Mais il faut bien aujourd'hui se pencher sur les conséquences de ces mesures. En voici quelques-unes...

Luca Ciccia
CNE et CSCE
<u50lcc@acv-
csc.be>,
7 novembre
2005

Une double attaque

Faute de pouvoir aller dans le détail dans cet article, nous vous renvoyons vers les publications syndicales pour obtenir une information complète sur les questions qui ne sont pas abordées ici : les restrictions au crédit temps, le travail autorisé pour les pensionnés, les bonus pension, les prépensions « Canada dry » soumises à allocations, etc.

Le pacte des générations, c'est d'abord la volonté de rendre plus difficile l'accès aux prépensions et, par ricochet, d'en diminuer le montant. Puisque les prépensions sont le résultat de deux logiques, le gouvernement s'est attaqué aux deux. On distingue en effet les prépensions dites **conventionnelles** et les prépensions en cas de **restructuration**.

Les prépensions conventionnelles

Aujourd'hui, la prépension est octroyée à partir de **58** ans après **25** années de travail (y compris les périodes assimilées en cas de chômage, de vacances, de maladie, ...) Et, il est bon de le rappeler, il n'y a prépension qu'en cas de licenciement. Le prépensionné touche donc une allocation de chômage (plafonnée à 60 %) plus un complément versé par l'employeur (équivalent à la moitié de la différence entre le salaire mensuel net et l'indemnité de chômage).

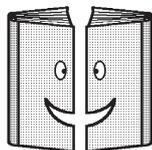
Première grosse modification, dès **2008**, la prépension se prendra à partir de **60** ans.

Deuxième restriction importante, la durée de carrière est allongée dès **2008** à **30** ans, puis, dès **2012**, à **35** ans pour les hommes. Les femmes ont obtenu un accroissement plus lent, puisque étalé de 2008 à 2028¹. Ces restrictions auront un effet direct d'exclusion de la grande majorité des salariés qui ne pourront prouver autant d'années de carrière. Ce qui aura un impact négatif quant au niveau de leurs allocations de remplacement. Au chômage, on perçoit moins qu'en prépension...

Mais l'effet pervers est que l'allongement de la durée de la carrière nécessaire aura un **impact à la baisse** dans le calcul du montant de la pension car les périodes assimilées ne sont pas adaptées en fonction. Ce problème sera surtout celui des femmes, et surtout celui des temps partiels (plus de 20 % des contrats de travail !) Les femmes ont déjà du mal à avoir une prépension avec une durée de carrière nécessaire de 25 ans, surtout les temps partiels. Ainsi une personne qui preste 24h/semaine ne peut prouver que 5403 jours de travail au lieu des 7800 jours requis pour une carrière de 25 ans. Avec l'allongement de la durée de carrière, se pose donc avec force tout le problème des périodes assimilées prises en compte pour le calcul de la carrière. Ce point doit encore faire l'objet de négociations entre les partenaires sociaux. La prépension à 58 ans restera possible en cas de -très- longue carrière. (Hommes = 35 ans en 2008, 37 ans en 2010 puis 38 dès 2012 ; Femmes = 30 ans en 2008, 33 en 2010, 35 en 2012 et 38 en 2014) La prépension à 58 ans sera aussi possible si le salarié peut prouver 35 années de carrières dont 5 dans les 10 dernières années ou 7 dans les 15 dernières années exercées dans un métier dit « lourd ». Les critères sont encore en discussion. On notera aussi que les prépensions à 56 ans sont maintenues si le salarié peut prouver 33 années de carrière dont au moins 20 de travail de nuit, ou de travail en équipe. Mais dès 2008, ils devront rester **disponibles** sur le marché de l'emploi **jusqu'à 58 ans...**

(1) (26 ans en 2008, 28 en 2012, 30 en 2016, 32 en 2020, 24 en 2024 et 35 ans en 2028)

A lire, à débattre



Les restructurations

Tout d'abord, qu'est-ce qu'une restructuration ? Il y a restructuration quand il y a situation de chômage économique pendant au moins 20 % de l'année précédente et le plus souvent quand il est question de licenciement collectif. On est en situation de licenciement collectif quand :

- moins de la moitié des salariés sont licenciés dans une « entreprise » de moins de 12 personnes ;
- au moins 6 sont licenciés pour une entreprise de 12 à 20 salariés ;
- au moins 10 sont licenciés pour une entreprise de 21 à 99 salariés ;
- 10 % des salariés d'une entreprise d'au moins 100 personnes sont licenciés.

Ces licenciements ne sont pris en compte que si les salariés ont une ancienneté de deux ans minimum. Autre raison d'avoir droit au mode de prépension précoce : en cas de situation où l'entreprise est reconnue « en difficulté » parce qu'ayant enregistré des pertes au minimum dans les deux dernières années.

Dans ces deux cas de figures, les prépensions sont possibles dès 55, 52 ou même 50 ans dans certains cas. Il existe une condition de carrière : 20 ans de travail ou 10 ans d'ancienneté dans le même secteur d'activité.

Quelles nouveautés ? Le gouvernement invite les partenaires sociaux à définir une nouvelle notion d'entreprise en restructuration. 4 autres modifications sont apportées.

- Le travailleur doit pouvoir faire valoir **au moins une année d'ancienneté** dans l'entreprise au moment de l'annonce du licenciement collectif pour avoir droit à ce régime spécial de prépension.
- Le travailleur doit déjà avoir **atteint l'âge**

de la prépension au moment de l'annonce. Ceci empêchera la pratique de « la salle d'attente » qui permettait à certains d'attendre la fin de la procédure Renault (dont au passage on a raccourci la période de concertation sociale !) pour pouvoir bénéficier de la prépension « restructuration ».

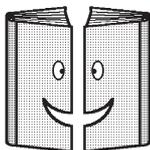
● Le travailleur doit dans le cadre de cette prépension **participer « activement » à une « cellule emploi »** pendant au moins 6 mois. La participation est obligatoire pour tous les travailleurs (plus jeunes que l'âge normal de la prépension) qui peuvent partir en prépension. On assiste donc là à une conditionnalité inacceptable à la prépension pour les salariés victimes d'une restructuration. Dans le cadre de cette nouvelle procédure (applicable dès le 1^{er} avril 2006), ceux qui seront prépensionnés devront en plus « s'activer » dans cette cellule emploi. L'actualité devrait nous faire réfléchir. Inbev licencie des dizaines de personnes. Mais quelle activation impose-t-on à ce type d'entreprises qui caracolent en tête des sociétés bénéficiaires ?

Comment se fait-il que Inbev licencie des gens, tandis qu'elle fait des bénéfices ?

C'est pour pouvoir se permettre un CEO encore mieux rémunéré que moi.



EVER



● Ce n'est pas tout : les travailleurs âgés d'au moins 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif et qui ont un an d'ancienneté dans l'entreprise doivent tous choisir entre une **formule d'outplacement** (formation, réinsertion) et un passage par la **cellule emploi**. S'ils refusent, ils doivent avoir la certitude de trouver un emploi au risque de perdre le droit aux allocations de chômage pour une durée de 4 à 26 semaines à l'issue de leur préavis. Le salarié qui « participe » à cette cellule, et qui doit y prouver sa bonne volonté sous peine de sanctions, touche chaque mois une indemnité dite de reclassement équivalente à son salaire normal (+primes normales). Cette « indemnité » est en réalité déduite du préavis ! Petite précision, rien n'oblige à attendre la fin des 6 mois de test d'activation pour obtenir son indemnité de préavis... déduite des 6 mois bien entendu. L'objectif de cette cellule emploi : le travailleur prépensionné doit accepter un emploi ou une formation « convenable ». Est convenable un emploi en rapport avec l'expérience professionnelle, qui n'impose pas des déplacements de plus de 2 heures (aller et retour) et qui donne droit à un revenu décent en comparaison de... l'allocation de chômage qu'aura le travailleur. Le travail de nuit peut être refusé. Pour ce qui est de la formation, elle sera jugée convenable si elle débouche sur un emploi convenable ou si elle correspond à une fonction critique raisonnablement proche de l'expérience professionnelle ou du diplôme. L'avenir nous dira ce que l'on doit entendre par « raisonnablement » et par la notion de « fonction critique » qui recouvre tout et n'importe quoi à l'heure actuelle² ! Si le candidat « prépensionnable » refuse cet emploi ou cette formation dite convenable, il risque une suspension temporaire (4 à 52 semaines) et en cas de « récurrence », une exclusion définitive. Enfin, si l'emploi n'est pas trouvé, le prépensionné doit rester « disponible » sur le marché du travail jusqu'à 58 ans (sauf si carrière de plus de

38 ans ou après 20 ans de travail de nuit).

Quel objectif ?

On le voit, la politique du gouvernement peut se résumer en un objectif de constitution d'une « armée de réserve » ayant pour résultat une pression à la baisse sur les salaires et une inflation basse. Car comment expliquer autrement la volonté d'activer les prépensionnés dans cette « cellule emploi » ? Comment expliquer autrement l'accès à la prépension rendu si difficile, si éloigné, le tout en ces temps de chômage important ? La seule réponse tient dans le rapport 2004 du Conseil Supérieur de l'Emploi qui, dans son rapport tout entier dédié aux fins de carrières, relevait l'objectif réel des politiques qui s'appliquent partout en Europe et qui ont pour objectif de relever l'âge de la pension et, pour ce qui nous occupe depuis deux ans, de la prépension : « *Le conseil supérieur répète que le renforcement de la participation de tous les groupes est indispensable pour lutter contre le sous-emploi actuel et garantir l'offre de travail futur. L'existence d'une main-d'œuvre compétente et en nombre suffisant est par ailleurs 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. A cet égard, il importe d'ailleurs que la participation accrue se traduise par un volume de main-d'œuvre effectivement disponible plus important*³ »

En clair, nous sommes en présence d'un gouvernement qui met en pratique le trop méconnu « NAIRU⁴ » ou « taux de chômage nécessaire n'accéléralant pas l'inflation », et donc faisant suffisamment **pression sur les salaires**. Problème pour nos amis libéraux de droite et de gauche -pressés par les financiers, seuls bénéficiaires d'une inflation basse-, le taux de chômage ne suffit pas pour assurer cette pression, il faut aussi que

(2) Une étude qui vient d'être réalisée en région wallonne relativise fortement la notion de fonction critique et montre la part des employeurs dans les difficultés d'embauche. Nous y reviendrons dans un prochain numéro.

(3) Rapport du Conseil Supérieur de l'Emploi, 2004, p.9.

(4) Nairu : Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment = taux de chômage qui n'accélère pas l'inflation

les chômeurs soient actifs (c'est la chasse aux chômeurs). Mais vu les problèmes démographiques à venir, il faut aussi faire en sorte que la disponibilité soit non seulement réelle -activation- mais qu'elle concerne aussi de plus en plus d'individus- d'où l'extension de l'obligation de disponibilité jusqu'à 58 ans, même pour les prépensionnés en cas de licenciements collectifs.

Le Conseil Central de l'Economie ne dit pas autre chose lorsque, dans son rapport sur la compétitivité de novembre 2005, il affirmait, sans rire : « *Les salaires en Belgique sont donc fonction de ceux attendus dans les pays limitrophes* (NDLR, c'est le principe de la norme salariale). *A priori, ils ne réagissent donc pas aux évolutions du taux de chômage. Pourtant, des périodes de tensions salariales peuvent apparaître de façon cyclique, comme ce fut le cas en 2000 et 2001, lorsque le taux de chômage observé passe sous le niveau de chômage tendanciel qui ne provoque pas d'accélération des salaires -NAWRU⁵- (Bureau Fédéral du Plan, 2005b). Celui-ci serait à nouveau atteint, avec le retour de la croissance potentielle en 2010. Il devrait alors s'élever à 13 % environ, loin encore du taux de chômage de 7.5 % utilisé comme paramètre/objectif du scénario de long terme à 2030⁶.* » Et lorsque le rapport du CCE développe cette idée appliquée à la Flandre, ça donne ceci : « *Une analyse de l'évolution de ce taux selon l'âge et les régions confirme la crainte d'apparition de pénuries. Ainsi en Flandre, le taux de chômage des travailleurs de 15 à 49 ans atteindrait 4.7 % à l'horizon 2010 soit un niveau nettement inférieur au 6.9 % atteint lors du dernier pic conjoncturel (2001)⁷.* »

Ce rapport est très très clair. Le premier défi réside dans le risque d'apparition de tensions sur le marché du travail si le taux de chômage descend en dessous de 13 %. Objectif pour 2030, avoir un NAIRU de 7.5 %⁸.

Pensez, avec 6.9 % de chômage des 15-49 ans atteint en 2001, les économistes s'affolent pour nos amis actionnaires... Face à un tel niveau de cynisme, on se passera de commentaires !

Les plus optimistes feront remarquer que le pacte, ce sont aussi des mesures positives pour les jeunes ou pour la sécurité sociale et plus précisément son financement ou la liaison au bien-être d'allocations sociales. (Problème du décrochage entre les allocations sociales comme les pensions ou les allocations de chômeurs qui suivent l'indexation des salaires, mais pas l'évolution réelle des salaires et qui ont pour résultat que le taux de remplacement de nos allocations est parmi les plus bas d'Europe). Sans nous y attarder, il semble que nous pourrions assez vite confirmer que nos gouvernements sont trop sous étroite libérale pour dégager un tant soit peu de justice sociale. Pour les jeunes, la seule mesure consiste à octroyer des ristournes de cotisations sociales supplémentaires... Voilà autant de cadeaux qui s'ajoutent les uns aux autres, puisque ce gouvernement a eu la bonne idée en cette année 2006 de poursuivre les ristournes de cotisations sociales qui grosso modo atteignent 5 milliards d'euros pour 2005 et, notamment par l'effet « pacte » atteindront les 6 milliards d'euros par an, au plus tard, en 2007. Dix ans maintenant que les politiques dites de l'emploi utilisent pour seul levier celui du coût salarial, suivant en cela les théories économiques libérales, pourtant sans résultats tangibles jusqu'à présent si ce n'est le gonflement des bénéfices des entreprises...

En attendant le résultat de ces nouvelles baisses de charges, le gouvernement a promis, pour 2008, soit après les prochaines élections fédérales, de consacrer 200 millions à l'augmentation des allocations sociales. Ce qui devrait compenser les 940

(5) NAWRU : non-accelerating wages rate of unemployment, taux de chômage à partir duquel le nombre de chômeurs n'exerce plus aucune pression à la baisse sur les salaires.

(6) CCE, rapport technique sur les marges disponibles, nov. 2005, p.74-75

(7) CCE, rapport technique sur les marges disponibles, nov. 2005, p.21-21

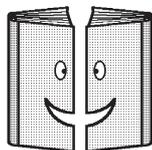
(8) Ce qui dans le cadre de pensée économique libéral ici appliqué impose une continuation de la pression à la baisse sur les salaires... Va falloir faire encore beaucoup d'« efforts » pour diminuer ce NAIRU... La déclaration du 27 mars des partenaires sociaux sur la compétitivité en prend le chemin...



(9) *Le Soir* 23
janvier 2006,
p.5

millions de nouveaux cadeaux sociaux et fiscaux aux employeurs, ce sont... 15 millions pour les allocataires sociaux en 2006. Ça c'est acquis. Ouf.

Dans le même temps, ce gouvernement poursuit sa réforme fiscale qui coûtera cette année au total 2.6 milliards d'euros. Cette largesse essentiellement profitable aux revenus élevés (notamment à ceux qui payaient plus de 50 % d'impôts sur leurs revenus) s'ajoute à la grande innovation de Reyniers : l'immunisation d'une partie des bénéficiaires (intérêts notionnels) qui pourrait coûter 600 millions d'euros pour 2006. Et puis il y a aussi cette nouvelle amnistie fiscale, la DLU bis. Enfin, vous vous en rappelez, la sécu sera désormais financée par le capital... Ce fut la grande concession libérale. Ce point du pacte a été la source d'inspiration des journalistes de *La Libre* pour près du tiers de leur couverture du pacte, ceux de *L'Echo* y ont probablement consacré près de 2/3 de leur couverture de ce dossier « fin de carrière »... C'est cette fameuse taxe sur les sicav dont 15 % seront affectés à la sécurité sociale. On devait en attendre près de 250 millions d'euros... Nous devons nous contenter de 15 % des 50 millions d'euros, soit le montant estimé par le trésor pour 2006⁹. Bigre, on nous aurait menti ?



A lire, à débattre