

Accord social : le sens des réalités

« *C'est pas mal de conclure un accord et d'en faire payer le prix à quelqu'un d'autre* », a twitté Geert Noels après la conclusion de l'accord social par le Groupe des Dix. Le professeur d'économie du travail Stijn Baert a également critiqué l'accord en affirmant qu'il impose des charges supplémentaires aux personnes de 20, 30 et 40 ans. La communauté HR active sur le terrain nous a envoyé de nombreuses réactions à ce sujet. Il n'est pas exagéré de dire que l'accord a échauffé les esprits. Bien que cet accord couvre bien plus que la problématique de la fin d'une carrière, ce sujet semble particulièrement avoir suscité l'émoi. Il est donc très important de bien lire et interpréter l'accord.

Tout d'abord, cet accord ne porte pas uniquement sur la problématique de la fin de carrière. Il concerne également le salaire minimum, les pensions complémentaires, la flexibilité, la rémunération et la prolongation des accords existants. Et comme c'est le cas depuis un quart de siècle, la question du relèvement de l'âge de la pension a également plané sur les débats.

Deuxièmement, nous pouvons évaluer cet accord dans le contexte spécifique du relèvement de l'âge de la pension ou dans le contexte général de la concertation sociale. Dans un cas comme dans l'autre, on peut être idéaliste et mettre la barre très haut, par principe. Mais dans la pratique, deux partenaires sont réunis autour de la table et doivent trouver ensemble la direction et la vitesse de la voie à suivre.

Allongement de la carrière

Nous savons depuis longtemps que l'âge réel de la pension doit augmenter. Bien que l'âge légal de la pension ait été porté à 67 ans, l'âge de départ effectif du marché du travail est beaucoup plus bas. Mais ce chiffre est en hausse, tout comme le taux d'activité des plus de 50 ans. La retraite anticipée est également plus difficile qu'auparavant, puisque l'âge du 'régime de chômage avec complément d'entreprise' (RCC), l'ancienne prépension, a été porté à 60 ans. L'accord ne change rien à ces dispositions. Il confirme la limite d'âge pour le RCC et permet à deux catégories particulières de collaborateurs de travailler 4 jours par semaine ou à mi-temps à partir de 55 ans, ce qu'on appelle les emplois de fin de carrière. Ce n'est ni plus ni moins que cela.

Nous ne pourrions pas augmenter le taux d'activité si nous ne sommes pas attentifs aux problématiques individuelles que cachent les chiffres collectifs. Nous ne pouvons pas non plus fermer les yeux sur la problématique des carrières longues et des métiers pénibles. Indépendamment de la définition de ce qu'est un métier pénible pour qui, nous constatons que, pour de nombreuses personnes, il n'est pas facile de terminer leur carrière en bonne santé à l'âge prévu. C'est à cela que l'accord entend remédier.

Les emplois de fin de carrière ont été présentés par le passé comme un moyen d'allonger la carrière professionnelle. Certaines organisations proposent à leurs collaborateurs de réduire leurs prestations ou d'accéder à une fonction alternative ; le but est d'écarter ces personnes des métiers pénibles et d'utiliser leurs compétences d'une autre manière : comme coach,

contrôleur de qualité, employé administratif, etc. Toutefois, ces fonctions ne sont pas si nombreuses et il faut donc trouver des solutions au cas par cas.

La mise en place d'un emploi de fin de carrière pour les personnes qui exercent un métier pénible ou qui ont une longue carrière vise à les maintenir plus longtemps sur le marché du travail, en leur offrant la possibilité de travailler à temps partiel. Cela a un coût, mais il est sensiblement moins élevé que celui d'une incapacité de travail, d'un chômage ou d'un RCC. D'ailleurs, si les emplois de fin de carrière à mi-temps n'ont que peu de succès, c'est parce que l'Onem ne subventionne qu'une petite partie de l'inactivité. Dans le régime de 4 jours, la perte salariale est proportionnellement beaucoup plus faible, voire nulle pour les personnes ayant un bas salaire. Plutôt que de considérer ce système comme une 'spoliation des générations futures', on peut aussi le voir comme un petit pas en avant. En effet, en plus de maintenir l'âge du RCC à 60 ans, l'accord donne aux employeurs une possibilité supplémentaire de garder les personnes qui répondent aux critères et de leur offrir une solution.

Il est certain que la tâche des employeurs n'est pas évidente. C'est un défi de faire travailler suffisamment de personnes ayant les qualités requises aux bons moments. Mais nous pouvons être très clairs sur ce point : si nous voulons attirer et retenir les gens, nous devons tous faire un effort considérable. Et chaque instrument pour y parvenir est le bienvenu.

Concertation sociale

Si nous voulons nous attaquer au problème de l'allongement de la carrière, nous devons investir pleinement dans une concertation sociale de qualité à tous les niveaux. La CCT 104 a également introduit la discussion sur l'allongement de la carrière dans la concertation sociale au niveau de l'organisation. Les employeurs et les syndicats doivent élaborer un plan pour l'emploi (qu'on ferait mieux d'appeler plan d'employabilité) au niveau de l'entreprise. Il existe de nombreuses possibilités pour garder les personnes ayant des talents et soutenir les personnes qui risquent de connaître des difficultés.

La concertation sociale consiste à faire de concessions et à chercher ensemble des solutions applicables qui apportent une réponse aux problèmes sociétaux qui se manifestent sur le lieu de travail. Cet accord n'est qu'une première étape. Il importe à présent de poursuivre le travail dans la perspective de la conférence sur l'emploi. Ceux qui ont une certaine expérience de la concertation sociale savent qu'il faut s'écouter mutuellement pour pouvoir rapprocher les points de vue.

Cela implique souvent de faire des compromis qui ne visent pas à gagner un quelconque prix de beauté, mais à aller de l'avant et à maintenir la paix sociale. Personne n'a intérêt à engager la polémique depuis sa tour d'ivoire. La concertation sociale demande de la créativité et le sens de la réalité.

Dans le contexte de l'allongement de la carrière, par exemple, il existe de nombreux intérêts communs. Si nous pouvons faire en sorte que les gens puissent être employables plus longtemps, c'est dans l'intérêt des collaborateurs, des organisations et de la société.

Travailleurs, employeurs et indépendants partagent donc la responsabilité de réaliser cet objectif.

Les discussions de la concertation sociale portent aussi de plus en plus sur ces thèmes. Les personnes qui sont en dehors du jeu et qui s'insurgent sur la base de leur seul point de vue feraient mieux de venir voir de plus près la réalité du lieu de travail et de la concertation sociale.

Monica De Jonghe, directeur général de la FEB
David Ducheyne, président de HRPro.be