



LA VIGILANTE

TROISIÈME ANNÉE
BIMESTRIEL
JANVIER 2006
N°18-19

APEF asbl, Quai du Commerce 48, 1000 Bruxelles • tel : 02 250 37 85 • courriel : la.vigilante@apefasbl.org

Ce n'est pas l'heure de mon calmant ? S. BECKETT, *Fin de partie*

Comité de rédaction : Philippe CULOT, Bernard DE BACKER (responsable rédactionnel et lay-out), Raphaël EMMANUELIDIS, Paul LODEWICK, Jacques SEPULCHRE (éditeur responsable), Dominique WAUTIER. Relecture et corrections : Gisèle CHAZOTTE. Reproduction autorisée avec mention de la source.



LA VIGILANTE est une lettre d'information émanant de l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF asbl). L'APEF regroupe les organisations d'employeurs et de travailleurs siégeant dans les fonds de sécurité d'existence du secteur non marchand francophone et germanophone, afin de coordonner et d'amplifier leurs actions, notamment dans le domaine de la formation et/ou de la création d'emplois. Son contenu n'engage que la responsabilité de ses rédacteurs.

Les numéros précédents sont accessibles sur le site du Fonds ISAJH. Il y est possible de les télécharger en format PDF. Pour accéder à la page de ce site concernant LA VIGILANTE, cliquez sur le lien : <http://www.isajh.org/html/publications/LaVigilante.html>

Au sommaire de cet imposant numéro double

1. **Edito** : Creusons les fins de carrière !
2. **Recherches, interventions et analyses** de l'APEF : Tableau comparatif des mesures de fin de carrière et prépensions dans le non-marchand ; Matinée de l'APEF sur l'aménagement des fins de carrière : L'avis des partenaires sociaux et synthèse du débat ; Evaluation du Plan Tandem, petit et grand véhicule ; Monographie des ETA ; Le CEF a 15 ans.
3. **Flandre et Europe** : Le congrès démographique de Tours ; Premiers résultats de l'enquête SHARE
4. **Documents** : La prépension, moyen d'échapper à l'identité de « travailleur âgé » ? Nouvelle étude OCDE, Sources et ressources sur les fins de carrière



1. Edito : Creusons les fins de carrière !

L'expression « fin de carrière » résonne sinistrement, comme le bruit des marteaux-piqueurs et des explosifs qui font chuter les derniers blocs de pierre hors des flancs éventrés de la terre. Le filon s'épuise, la veine est morte, la broussaille couvrira bientôt les amoncellements de gravats et les entrailles décharnées du gisement.

Dès les **premières heures de la cinquantaine**, voire bien avant (45 ans dans certains secteurs et réglementations), nombre de travailleurs sont potentiellement considérés en fin de carrière, des « travailleurs âgés » à mettre au repos (ou au rebut), auxquels il reste pourtant des dizaines d'années à vivre, et pas nécessairement « du lit au fauteuil et du fauteuil au lit », comme le chantait J. BREL.



C'est du moins ce qui est apparu progressivement dans le cadre de l'instauration des divers systèmes de prépensions, de formules « *Canada Dry* » et autres dispositifs de « fins de carrière » qui se sont développés dans la foulée du chômage de masse, à partir du milieu des années 1970. Alors que l'espérance de vie progresse et que la morbidité régresse, que les « vieux rajeunissent » et que les jeunes restent plus longtemps aux études, cette mise à l'écart des quinquas¹ semble plus la conséquence d'une **crise de l'emploi** que d'une usure professionnelle précoce.

Quinquagénaires en quarantaine

De manière quasi-magique, le chiffre « **cinquante** » est en effet venu tracer une ligne de démarcation entre les « travailleurs » et les « travailleurs âgés » (ou « *Old Timer* »), soumis par ailleurs à des conditions d'existence et de fatigue professionnelle variant considérablement d'un métier à l'autre, voire d'un niveau de responsabilité à l'autre au sein d'un même métier. Certains sont usés à trente-cinq ans, d'autres encore fringants et créatifs à plus de septante.

N'empêche : nombreuses sont les mesures et qualifications qui usent du nombre cinquante comme d'un **seuil fatal et quasi-biologique** : « travailleurs âgés de plus de cinquante ans », « chômeurs âgés de plus de cinquante ans », « taux d'activité des plus de cinquante ans », sans oublier la « ménagère de plus de cinquante ans » et ... les « cinquante mensonges sur la fin de carrière » de G. DE SWERT, dont on imagine qu'il n'a pas choisi le nombre de mensonges au hasard²... On mentionnera, bien sûr, les magazines spécialisés qui s'adressent aux « jeunes de plus de cinquante ans », comme le bien nommé « **Plus** ».



Bref, tout quinquagénaire est devenu un préretraité potentiel, voir un travailleur ou un chômeur « mis en quarantaine », comme titrait joliment une journaliste de LIBERATION. Ce que confirme l'intitulé d'une grande enquête réalisée par l'UCL et la Fédération des Préretraités et Retraités (FPR), qui est à la base du livre dirigé par M. LORIAUX et D. REMY, *La retraite au quotidien* (De Boeck, 2006 - voir infos en fin de cette VIGILANTE). Cette enquête est en effet dénommée « **Les 50 ans et plus** »...

Cependant, sous la pression, notamment, d'organisations internationales comme l'**OCDE** ou l'**Union européenne** (avec la SEE ou « Stratégie Européenne pour l'Emploi »), divers gouvernements commencent à prendre des mesures visant à **allonger la carrière** professionnelle, soit en reculant l'âge légal de la retraite, soit en mettant un terme aux diverses modalités de cessation anticipée de l'activité professionnelle. Ce mouvement avait déjà été entamé en Belgique dans les années 1980 et 1990, avec la suppression de la prépension légale (1982), la prépension spéciale (1982), la prépension de retraite (1991), ainsi que la limitation de l'accès à la prépension conventionnelle.

Le sommet des chefs d'Etat et de gouvernement à **Barcelone** en mars 2002 avait été amené à énoncer l'objectif ci-après (dans un dispositif de type MOC³) : « Il faudrait d'ici 2010 chercher à augmenter progressivement d'environ 5 ans l'âge moyen effectif auquel cesse, dans l'Union européenne, l'activité professionnelle. Les progrès à cet égard seront examinés chaque année avant le Conseil européen de printemps ».

¹ Nous ne parlons pas ici de secteurs particuliers où la pénibilité du travail, l'engagement physique intense ont induit des retraites anticipées depuis plus longtemps.

² La couverture du livre est intéressante : le titre se profile sur une photo en « flou artistique » d'un couple de « jeunes quinquas », dignes d'un magazine pour (pré)retraités dynamiques.

³ « Méthode Ouverte de Coordination » introduite au sommet de Lisbonne, comme indiqué dans ses conclusions : « ...une nouvelle méthode ouverte de coordination à tous les niveaux, le Conseil européen jouant un rôle renforcé d'orientation et de coordination de manière que cette stratégie soit dirigée de façon plus cohérente et que les résultats obtenus fassent l'objet d'un suivi effectif ».



C'est dans ce contexte – et dans la foulée de la **matinée d'étude** sur les « Enjeux et mesure d'aménagement des fins de carrière dans le secteur non marchand » organisée par l'**APEF** le 21 octobre 2005 – qu'il nous a paru opportun de réaliser ce petit dossier sur la problématique des fins de carrière.

Vous y trouverez – outre cet éditio – un tableau comparatif des mesures de fin de carrière dans le non-marchand, une synthèse du débat qui a eu lieu lors de la matinée d'étude organisée par l'APEF, des articles sur le plan tandem et son évaluation, une bibliographie, etc. Mais avant d'aborder ces articles plus spécialisés, nous traçons d'abord ici le **contexte historique global** des évolutions qui ont débouché sur le débat actuel. La mise en perspective des systèmes de retraites, de leur instauration, de leurs composantes et de leurs transformations, en constitue une pièce essentielle.

Rente et transfert

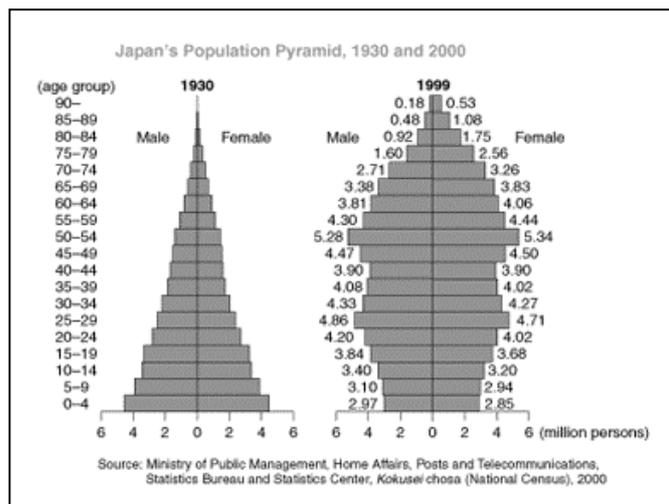
Il apparaît important de signaler d'entrée de jeu que l'immense majorité des travailleurs dans le monde ne bénéficie d'aucun système de retraite au sens où nous l'entendons aujourd'hui, à savoir **par répartition** (appelé aussi par redistribution).

Comme on le sait, dans beaucoup de sociétés traditionnelles, ce sont les descendants qui assurent la survie de leurs ascendants âgés et incapables de travailler, d'où l'importance d'avoir des enfants et le sort peu enviable des personnes isolées qui ne sont pas aidées par leur famille. Dans d'autres cas, notamment post-traditionnels d'ici ou d'ailleurs, **l'accumulation d'un certain capital** (mobilier ou immobilier, voire social et symbolique) au cours de l'existence d'un individu lui permet de disposer d'une rente pour ces vieux jours. On pourrait, de manière un peu crue et cynique, dire que les enfants constituent un capital vivant qui assurera une rente à ses géniteurs, et que les dispositifs existants avant les systèmes que nous connaissons sont tous du type capitalisation. L'individu âgé y jouit en quelque sorte du fruit de ses œuvres...

Ajoutons que l'espérance de vie est beaucoup plus faible dans les sociétés traditionnelles, et que la survie (éventuelle) après l'incapacité physique de travailler consécutive à l'âge y est dès lors plus brève. La **pyramide des âges** y est très **pointue**, avec une base large et un sommet étroit. L'évolution de la population japonaise entre 1930 et 1999, schématisée par les deux pyramides ci-dessus, illustre bien ce cas de figure (graphe de gauche) et sa rapide transformation (graphe de droite) en quelques générations. Rappelons que le Japon est un des pays du monde qui a l'espérance de vie à la naissance la plus élevée.

L'instauration d'un revenu régulier et garanti, non lié à la capitalisation individuelle ou collective, après la cessation de l'activité professionnelle, est une conquête sociale récente des pays industrialisés.

Pour rappel, le premier système de retraite en Belgique était en effet un système de **capitalisation financière**⁴, avec l'instauration de la Caisse générale de retraite en 1850 qui distribuait des rentes à ceux qui avaient cotisé. Des subsides publics ne sont venus gonfler cette caisse qu'en 1891 et l'assurance obligatoire n'est devenue une réalité pour certains travailleurs qu'en 1925. Mais le système était toujours celui de la capitalisation,



⁴ A distinguer des autres formes de capitalisation : descendants, immeubles, terres...



la pension étant une rente liée aux versements effectués par les employeurs et les travailleurs.

Cependant (fait utile à garder en mémoire), la **forte dépréciation monétaire** et les tempêtes financières des années 1930 avaient mis le système à mal. Ce n'est qu'après la seconde guerre mondiale, en 1953, que l'on a **instauré le système par répartition** qui a remplacé le système par capitalisation. La pension n'est dès lors plus une rente résultant des placements effectués par les travailleurs et les employeurs, mais un transfert financier des travailleurs vers les retraités, les premiers cotisant pour payer les seconds. Le montant à payer aux retraités étant proportionnel à la durée de la carrière et au salaire moyen. L'on passe donc d'un dispositif basé sur la prévoyance des individus à un autre fondé sur la **solidarité entre les générations**⁵. C'est ce type de retraite qui a été adopté dans de nombreux pays européens. Et comme le lecteur le sait, c'est à un certain retour vers la capitalisation que l'on semble se diriger aujourd'hui, notamment pour des raisons démographiques.

En effet, si le nombre de pensionnés par travailleurs augmente, la charge qui incombe aux derniers - toutes choses étant égales par ailleurs - augmentera également. Un bref coup d'œil vers les évolutions de la **pyramide japonaise** permet de saisir cela de manière intuitive : dans la partie gauche (1930) du graphique de la page précédente, le nombre de 65-90 ans pesant sur les épaules des générations d'en dessous est relativement faible, alors que dans la partie droite (1999), le poids des anciennes générations sur les nouvelles est beaucoup plus élevé.



Mais si toutes choses ne sont plus égales par ailleurs, **ce poids peut varier considérablement**. Il sera plus lourd si le départ effectif à la retraite a tendance à se faire de manière plus précoce, notamment par le système des prépensions, et il sera plus léger si le nombre de travailleurs cotisants augmente, notamment par le biais du travail rémunéré des femmes ou une diminution du chômage. L'évolution de la productivité du travail peut également jouer un rôle important.

Systemes et piliers

Dans la réalité des choses aujourd'hui en Belgique, plusieurs « systèmes » et « piliers » coexistent, comme dans d'autres domaines de la vie sociale... Le premier pilier est celui de la pension légale, le second celui de la pension complémentaire collective, le troisième celui de la pension complémentaire individuelle.

1. La **pension légale** est financée par des cotisations légales obligatoires (des employeurs et des travailleurs) dans le régime de la sécurité sociale. Son montant dépend de la durée de cotisation et du revenu moyen. Elle se décline selon trois systèmes différents : salarié, fonctionnaire ou indépendant.
2. La **pension complémentaire collective** est financée par des cotisations complémentaires fixées contractuellement ou par Convention Collective de Travail dans les entreprises et les secteurs.
3. La **pension complémentaire individuelle** résulte d'une décision d'épargne individuelle, notamment par le biais d'assurance-vie ou de plan d'épargne-pension bénéficiant d'incitants fiscaux.

Chaque travailleur peut combiner deux voire trois de ces piliers, le plus avantageux étant celui bénéficiant d'une bonne pension légale, d'une pension complémentaire collective

⁵ C'est un peu le système traditionnel des descendants qui entretiennent les ascendants, mais organisé de manière collective et légalement obligatoire, et non plus familiale et volontaire.



(type assurance-groupe) et ayant les moyens (associés à la volonté) de cotiser pour un plan d'épargne-pension. Enfin, il existe également une « **pension légale de survie** » pour le survivant d'un couple après le décès du partenaire, et une **Garantie de Revenu aux Personnes Agées** (GRPA) pour ceux et celles qui bénéficient d'une pension en dessous d'un certain seuil. Comme nous l'avons signalé plus haut, d'autres modalités (comme la prépension légale) ont été supprimées dans les années 1980-90.

L'âge légal de la retraite dans le secteur privé est aujourd'hui fixé à 65 ans pour les hommes et à 63 ans pour les femmes – mais il sera uniformisé à 65 ans pour ces dernières en 2009. Soulignons que jusqu'en 1997, les hommes pouvaient choisir l'âge de leur retraite entre 60 et 65 ans et que cet âge pour les femmes était de 60 ans.

Enfin, il ne faut pas confondre **pension anticipée** et **prépension**. La première est une « vraie pension » (même si elle n'est pas toujours complète) qui peut être prise entre 60 et 65 ans, moyennant certaines conditions (35 années de service minimum actuellement), alors que la seconde est une forme de chômage (complétée par une participation de l'ex-employeur), sans obligation de disponibilité sur le marché du travail, qui n'est convertie en « vraie pension » qu'à l'âge légal.

Retraits anticipés et papy-mamy boom

Les évolutions en cours des années 1970 jusqu'à la fin du siècle passé ont vu se conjuguer deux phénomènes majeurs : un encouragement au retrait anticipé du travail et un **vieillessement de la population** (au sens d'une augmentation de l'âge). Le premier phénomène était la résultante de la crise économique - consécutive (notamment) aux deux chocs pétroliers - et visait à combattre le chômage des jeunes au moyen de la « compression de l'offre de travail par réduction de la vie active »⁶, le second la conséquence naturelle de l'amélioration des conditions de vie et des soins de santé, associée à la diminution de la natalité.

Différentes **mesures publiques** furent adoptées pour encourager les retraits anticipés, auxquelles s'associèrent des **initiatives privées** plus ou moins orthodoxes et légales. La panoplie de dispositifs légaux mis en oeuvre sont connus : pension anticipée, prépension conventionnelle à plein temps ou mi-temps, statut de chômeur âgé, dispositif crédit-temps, etc. Comme nous l'avons écrit dans LA VIGILANTE n° 16, dans le cadre du recensement du rapport de l'OCDE, *Vieillessement et politiques de l'emploi. Belgique* :

« Un des traits le plus distinctif de la situation belge est le « découragement » des plus de 50 ans, surtout dans la tranche 55-59 ans. Le rapport parle même d'un « mal belge », dans la mesure où ce motif d'inactivité apparaît 7 fois plus important en Belgique que dans la moyenne de l'OCDE. Et il s'agit sans doute, selon le rapport de l'OCDE, d'une « sous-estimation du nombre réel de travailleurs découragés, car on ne tient compte ici que des individus qui souhaitent travailler mais pensent qu'il n'y a pas d'emplois disponibles ». Bref, les personnes de plus de 50 ans ont été longtemps découragées et comme le disait Henri BOGAERT, Commissaire au plan : « En Belgique, il n'y a **pas de marché du travail pour ceux qui ont plus de 50 ans**, ce qui se traduit concrètement par le fait que l'on ne retrouve pas d'emploi si on est licencié ».

La conséquence de toutes ces mesures publiques et privées est bien connue : le **taux d'activité**⁷ des 50-64 ans en Belgique est un des plus faibles d'Europe. Il était de 53,7 % pour les hommes et de 28,6 % pour les femmes en 2001, alors que la moyenne

⁶ Cité par T. MOULAERT, « *La fin de carrière. Des politiques en débat* », Courrier hebdomadaire du CRISP, n° 1882, 2005.

⁷ Le **taux d'activité** mesure le pourcentage de personnes qui sont « actives » (ayant un emploi ou étant au chômage et disponibles sur le marché du travail) par rapport à la population totale (de 15 à 64 ans ou par rapport à une classe d'âge particulière). Il ne doit pas être confondu avec le **taux d'emploi** qui mesure le pourcentage de personnes ayant un emploi. Le taux d'emploi est dès lors toujours inférieur au taux d'activité – ou égal dans le cas d'un plein emploi absolu.



européenne se situait respectivement à 66,1 % et 42,3 %. Ces chiffres plongent vertigineusement si l'on prend la tranche d'âge au-delà de 55 ans. Ajoutons que les taux d'activité des plus de 50 ans sont étroitement liés au niveau de qualification. Les personnes ayant la qualification (souvent mesurée par le diplôme de formation initiale) la plus basse ont également le taux d'activité (et a fortiori le taux d'emploi) le plus faible.

Si le **débat belge est aussi vif**, en ce début de 21^e siècle, c'est évidemment que le faible taux d'activité et d'emploi des travailleurs de plus de 50 ans se conjugue au vieillissement (au sens chronologique) continu de la population et à la baisse de la natalité, dans le contexte, plus particulier du « papy boom » (départ à la retraite des cohortes nées entre 1945 et 1950). Et la vivacité du débat est d'autant plus grande qu'il « met en présence des points de vue diamétralement opposés », comme le note Th. MOULAERT dans la conclusion de son Courrier Hebdomadaire du CRISP, *La fin de carrière*.

Un écho de ce débat se trouve dans la suite de ce dossier, plus particulièrement dans l'article relatif à la **matinée de l'APEF** consacrée à l'aménagement des fins de carrière dans le non-marchand.

Dans ce contexte, « **Le Contrat de solidarité entre générations** »⁸ qui a débouché sur la « Loi relative au pacte de solidarité entre les générations »⁹ (MB du 23 décembre 2005), malgré une assez forte opposition syndicale, ne vient qu'accentuer un mouvement qui avait déjà été entamé à la fin du siècle passé. Mouvement qui, comme vu plus haut, avait entraîné la suppression de la prépension légale (1982), de la prépension spéciale (1982) et de la prépension de retraite (1991), ainsi que la limitation de l'accès à la prépension conventionnelle.

Vieillessement actif

Ce n'est pas le lieu ici de présenter et d'analyser en détail le **contrat** entre générations ni la **loi** du 23 décembre 2005. Nous résumons uniquement la **structure générale du contrat** de solidarité entre générations, plus particulièrement la partie concernant le « vieillissement actif ». Le texte est en effet divisé en trois parties : la première concerne l'embauche des jeunes, la seconde le vieillissement actif, la troisième des dispositions globales relatives à la sécurité sociale.

En ce qui concerne le **vieillessement actif**¹⁰, la visée globale en est évidemment d'augmenter le taux d'activité (et d'emploi) des « plus de 50 ans », soit « d'offrir plus de chances aux travailleurs âgés sur le marché du travail ». Plus d'une cinquantaine (encore !) de mesures spécifiques sont prévues dans ce contexte.

Un premier volet concerne le développement de **nouvelles attitudes et pratiques** à l'égard des « travailleurs âgés », pour combattre des « attentes et des automatismes parfois erronés à l'âge et au vieillissement », ce qui suppose « d'objectiver les convictions relatives à la carrière et aux relations entre l'âge, les prestations et la productivité ». On reconnaît ici la problématique de l'effet Pygmalion¹¹, dénoncé par le rapport de l'OCDE, et la nécessité de combattre l'identité stigmatisante de « travailleur âgé »¹². Un second volet concerne la formation continue des plus de 50 ans, avec notamment l'objectif que ces derniers atteignent le même taux de participation aux

⁸ Voir : <http://presscenter.org/archive/other/10cacdf496cd4333869a6acfd4d7b4f5/?lang=fr>

⁹ Voir : <http://www.staatsbladclip.be/lois/2005/12/30/loi-2005021175.html>

¹⁰ L'expression utilisée montre bien que nous nous situons dans le cadre global des « politiques d'activation » et de « l'Etat social actif ». Comme l'écrit Th. MOULAERT dans son CH du CRISP consacré à la fin de carrière : « Le débat actuel sur la fin de carrière s'inscrit dans la logique d'activation inscrite dans la SEE (Stratégie Européenne pour l'Emploi) et traduite, en Belgique, par le concept d'Etat social actif ».

¹¹ Ou prophétie créatrice : à force d'entendre dire qu'ils sont vieux à 50 ans, les travailleurs intériorisent cette image et deviennent effectivement vieux.

¹² Voir plus loin le compte rendu de D. DESMETTE, *La prépension, un moyen d'échapper à l'identité stigmatisante du « travailleur âgé » ?*, Les Cahiers du CERISIS, mai 2004.



formations que les autres travailleurs. Le troisième volet concerne les **restructurations** qu'il faudrait « aborder autrement ». Comme on peut s'en douter, l'objet est d'éviter qu'elles aient pour effet « de bannir systématiquement les travailleurs les plus âgés du marché du travail ». Le quatrième volet est relatif à l'**encouragement** « à travailler plus longtemps », ce qui passe par l'offre de modalités de travail « plus souples » à l'intention des plus âgés (notamment par le biais du crédit-temps), ou la possibilité de cumuler de manière plus avantageuse pension et revenu du travail pour ceux qui sont déjà retraités.

Dans le même ordre d'idée, des mesures visent à « **décourager les départs précoces** » (après la carotte, le bâton). Elles concernent d'abord différents types d'indemnités : indemnités complémentaires aux allocations sociales (ce sont les dispositifs « Canada Dry » qui sont visés ici) et compléments au crédit-temps qui seront soumis à des cotisations plus élevées. Ensuite, des mesures concernent la prépension conventionnelle (âge et ancienneté sont relevés). Enfin, le contrat de solidarité entre générations prévoit des mesures permettant « une nouvelle opportunité pour les inactifs plus âgés », principalement les chômeurs de plus de 50 ans.

Nous ne pouvons détailler ici plus précisément ces mesures, dont certaines sont très techniques. Ceci d'autant plus que le document de référence est la **loi du 23 décembre**, longue et complexe, et dont nous attendons encore les arrêtés d'application. On aura compris que l'intention globale est bien d'inciter les travailleurs de plus de 50 ans à demeurer le plus longtemps en activité, à retrouver un travail s'ils sont au chômage, voire à continuer une activité professionnelle complémentaire une fois retraités... Pour ce faire, les mesures visent différents acteurs : les employeurs, les partenaires sociaux des secteurs, les travailleurs eux-mêmes et la structure globale de la sécurité sociale.

Enjeux et perspectives

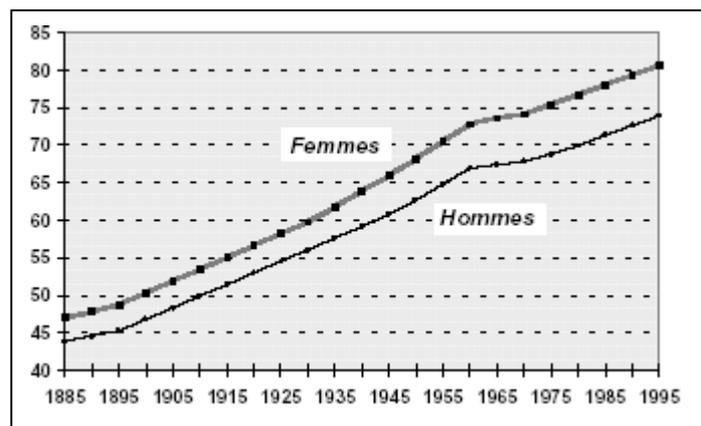
Au-delà du jugement que l'on peut porter sur le caractère équitable et efficace des mesures adoptées en Belgique, **une question importante demeure** sur les conséquences de l'accroissement continu de l'espérance de vie dans les pays développés, mais également sur le caractère inégalitaire de cet accroissement.

Comme chacun le sait, l'augmentation de l'espérance de vie est un fait majeur. Il est non seulement perceptible sur la longue durée, mais également sur des périodes relativement courtes. Le tableau ci-contre (source INS - Belgique) montre cet accroissement depuis 1885, passant de moins de 45 ans à plus de 75 ans en un peu plus d'un siècle pour les hommes, et quelques années de plus pour les femmes (la différence entre les sexes aurait tendance à diminuer ces dernières années).

Comme l'indique l'INS dans un dernier rapport : « **L'espérance de vie ne cesse de grimper en Belgique**. En 2001, à la naissance, elle atteint 75,42 ans pour les hommes et 81,67 ans pour les femmes. En 2000, elle était

respectivement de 75,08 ans et de 81,42 ans. Ceci revient à un accroissement, en l'espace d'un an, de 124 jours (ou de 0,34 an) pour les hommes et de 91 jours (ou de 0,25 an, c'est-à-dire exactement une saison) pour les femmes ».

Si la **limite biologique** est généralement fixée à **120 ans**, la croissance devrait (sauf catastrophe) se poursuivre, mais sans doute plus lentement. Les gains se trouveront dans les populations plus défavorisées, la longévité et la santé étant très inégalement réparties en fonction du revenu, du niveau d'étude, du statut social, mais aussi de





l'environnement familial. Par conséquent, tout porte à croire qu'une fraction de plus en plus importante de la population aura « plus de 50 ans » dans le siècle à venir.

Comme nous l'avions écrit dans un numéro précédent de LA VIGILANTE, sur base d'un texte de Marcel GAUCHET :

« Un des phénomènes centraux dans la redéfinition des âges de la vie est l'apparition d'une **nouvelle période de l'existence** "par démembrement de ce qu'on connaissait autrefois sous le nom de vieillesse" (GAUCHET). Les effets combinés de l'allongement de la vie et de la libération des contraintes du travail et des charges de famille, dans un contexte financier en moyenne bien meilleur qu'autrefois, débouchent sur l'apparition d'une « **seconde maturité** » entre 60 et 80 ans.

Cette phase de maturité supplémentaire qui vient s'intercaler entre la maturité traditionnelle et la vieillesse apparaît comme un âge d'accomplissement de l'individu, avant la sénescence et la mort. Et dans la mesure où la vieillesse est, dans les sociétés modernes, privée de la valeur et de l'autorité symbolique qu'elle avait autrefois, c'est bien la figure d'une nouvelle "maturité active" (toujours GAUCHET) qui voit le jour à l'intérieur de l'ex-vieillesse »¹³.

Dès lors, les **questions relatives à l'activité des « plus de 50 ans »** vont devenir de plus en plus centrales, qu'il s'agisse d'activité professionnelle, d'activité complémentaire, d'activité bénévole, voire de « seconde carrière ».



Ceci d'autant plus que la part cognitive augmente au détriment de l'activité proprement physique dans le champ du travail et de l'utilité sociale. **Le débat n'est dès lors pas seulement économique et budgétaire**, mais concerne plus globalement l'intégration des personnes de plus de 50 ans dans le tissu social, culturel et politique. Ceci concerne évidemment le non-marchand - et sur deux versants : celui de ses propres travailleurs ayant atteint l'âge de la fin de carrière ou de la retraite et celui des bénéficiaires des différents secteurs de l'accueil et de l'accompagnement psychosocial, culturel et sportif. Ainsi que le titrait récemment un colloque d'une fédération de services sociaux : « **Les**

ânés frappent à la porte du social ».

N'oublions par ailleurs pas que les « citoyens âgés » sont également des électeurs à part entière et qu'avoir une part croissante de la population en situation d'inactivité et de relégation n'est sans doute bon pour personne.

Comme l'écrivent M. LORIAUX et D. REMY dans *La retraite au quotidien*¹⁴, « la vision catastrophique du vieillissement individuel et collectif (...) a longtemps été de mise et (...) continue d'ailleurs à exercer des effets contre-productifs, en raison d'un paradigme dominant qui ne voyait dans les âgés que des facteurs de production en fin de course, coûteux et inutiles ».

Bernard DE BACKER

¹³ In LA VIGILANTE n° 15, mai 2005, « Une redéfinition des âges de la vie ? ».

¹⁴ In M. LORIAUX et D. REMY, *La retraite au quotidien. Modes de vie, représentations, espoirs et inquiétudes des personnes âgées*, De Boeck 2006. Voir compte-rendu plus loin.



2. Recherches, interventions et analyses de l'APEF



Tableau comparatif des mesures de fin de carrière dans le non-marchand

Les accords du secteur non marchand reconnaissent la pénibilité des métiers du social. C'est le point de départ de nouvelles mesures d'aménagement de fin de carrière.

L'objet de cet article est de **faire un relevé des mesures** d'aménagement de fin de carrière propres aux secteurs du non marchand privé et ce à partir des accords dits du Non Marchand qui sont intervenus dans les années 2000. Le relevé qui sera présenté s'est fait grâce à une mise en commun et une recherche de différents responsables de fonds sociaux travaillant à l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF asbl), ce qui explique que seront visées ici prioritairement les mesures développées dans les **secteurs privés du non marchand francophone et germanophone**.

Toutefois, nous n'avons pas fait l'économie de présenter les mesures intervenues au **niveau fédéral** dans le secteur de la santé tant hospitaliers qu'ambulatoires. En effet, le développement de ces mesures spécifiques d'aménagement de fin de carrière trouve son origine dans les différentes manifestations des blouses blanches (infirmières) en 2000. Elles obtiendront en outre une reconnaissance du Ministre de tutelle de la pénibilité de travail couplé avec la volonté de réduire et de ralentir les départs accélérés des professions relatives aux soins.

C'est donc **l'accord non marchand du 1 mars 2000**, conclu au niveau fédéral avec les partenaires sociaux de la Commission paritaire 305 qui servira quelques mois plus tard de référent pour conclure avec les entités fédérées d'autres accords en matière d'harmonisation des barèmes, d'amélioration des conditions de travail des statuts d'ouvrier, de tutorat, de formation et d'aménagement de fin de carrière.

La mesure d'aménagement de fin de carrière qui sera adoptée au niveau fédéral sera la dispense de prestations en fonction de l'âge qui sera déclinée en Région bruxelloise et en Communauté flamande par la mesure de réduction du temps de travail à partir de l'âge de 45 ans avec embauche compensatoire.

C'est ainsi que l'accord non marchand pour la **Région de Bruxelles capitale** pour la période 2000-2005 prévoit un engagement budgétaire du Gouvernement et des Collèges pour « un aménagement de fin de carrière par une réduction progressive du temps de travail avec maintien du salaire et embauche compensatoire, selon le calendrier suivant : 32 H à 55 ans à partir du 1er janvier 2001, 34 H à 50 ans à partir du 1er janvier 2002 et 36 H à 45 ans à partir du 1er janvier 2003. Cette mesure sera appliquée aux « temps partiel » en proportion de leur temps de travail.

Les partenaires sociaux s'engagent à co-financer l'embauche compensatoire à l'aide des moyens du Maribel social. »

Au niveau de la **Communauté française** et en **Région wallonne** une autre mesure baptisée Plan Tandem sera d'application dans une seule sous commission paritaire (319.02) s'appuyant sur la mesure du crédit temps mi-temps pour les plus de 50 ans.

L'accord cadre 2001-2005 en Communauté française pour le secteur non marchand indique dans son chapitre sur l'aménagement de la fin de carrière : « Sans préjudice du cadre général actuel ou futur existant en matière de réduction du temps de travail, des





mesures spécifiques d'accompagnement de mi-temps pause carrière pourraient progressivement être mises en œuvre pour les travailleurs âgés qui en font la demande. Ces mesures spécifiques pourraient s'appliquer à tous les travailleurs du secteur non marchand relevant des compétences de la Communauté Wallonie-Bruxelles ». En Communauté française, aucun budget n'était prévu dans l'accord pour ce chapitre aménagement de la fin de carrière. Finalement, la Communauté française fera glisser une partie du budget prévu pour le tutorat vers la mesure Tandem.

L'accord cadre 2000-2005 de la Région wallonne indiquait quant à lui : « Sans préjudice du cadre général actuel ou futur existant en matière de réduction du temps de travail, des mesures spécifiques seront prises en sous commission paritaire 319.02 précisant les critères d'application d'une réduction du temps de travail liée à la pénibilité. Cette réduction du temps de travail fera l'objet d'une embauche compensatoire prioritaire dans le cadre du Maribel social IV, et, à titre subsidiaire, par des crédits budgétaires à hauteur de 50 Mios FB par an maximum. »

Lorsqu'on fait référence aux accords du Non Marchand il y a lieu **d'identifier les parties signataires de ces accords**. Il s'agit ici des partenaires sociaux au travers des commissions ou sous commissions paritaires relevant des secteurs non marchands francophones et germanophones ainsi que les Gouvernements de la Région wallonne, de la Région bruxelloise, de la Communauté française et de la Communauté germanophone dont ses secteurs dépendent. C'est en croisant ces données que nous allons examiner les différentes mesures en vigueur et quels secteurs en sont bénéficiaires.

Le secteur des soins de santé

Dans le secteur fédéral des soins de santé la mesure d'aménagement de fin de carrière appliquée est une dispense automatique de prestations suivant l'âge. C'est ainsi que le travailleur prestant à temps plein dès ses 45 ans, obtient une dispense de 96 heures par an ; à 50 ans, il dispose de 192 heures par an et à 55 ans sa dispense est de 192 heures par an.

Dans l'accord 2000-2005, cette mesure s'appliquait uniquement au personnel soignant qui exerce les tâches de soignant et d'infirmier et le personnel qui les encadre. De même était « assimilé », le personnel qui avait des prestations irrégulières sous certaines conditions. Le personnel peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime calculée sur son salaire égale à 5,26 % à 45 ans, 10,52 % à 50 ans et de 15,78% à 55 ans. Il n'y a pas d'obligation de remplacement des heures libérées.

L'accord Non Marchand 2006-2010 apporte quelques modifications dans les publics concernés¹⁵ et dans les modalités de rachat des heures dispensées.

¹⁵ L'accord 2005-2010 prévoit une extension du personnel soignant à savoir : les ambulanciers des services d'urgence; les technologues et techniciens en laboratoire; les technologues et techniciens en imagerie médicale; les techniciens du matériel médical, notamment le personnel occupé dans les services de stérilisation, les pharmaciens et les assistants en pharmacie; les brancardiers; les travailleurs qui portent de l'assistance morale, philosophique et religieuse; les éducateurs et le personnel accompagnant, intégrés dans les équipes de soins; les collaborateurs logistiques intégrés dans les équipes de soins ; es assistants sociaux et les assistants psychologiques occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique; les travailleurs visés à l'article 54-bis et l'article 54-ter de l'AR n° 78; les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les logopèdes, les audiologues, les diététiciens, les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, animateurs et tous les autres membres du personnel, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique. Les chefs de service et les chefs de service adjoints qui encadrent directement les catégories de personnel susmentionnées bénéficient également d'office de la dispense de prestations de travail aux ambulanciers, kinés, ergo, diététiciens, technologues en labo, imagerie médicale, techniciens du matériel médical, brancardiers, assistants logistiques, éducateurs dans les soins, 54 bis et ter, psychologues.



C'est ainsi que la mesure est étendue aux autres membres du personnel occupé dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique ainsi qu'à leurs chefs de service et leurs chefs de service adjoints, ainsi que le personnel assimilé comprenant toute personne ayant plus de 45 ans et ayant effectué 200h de prestations irrégulières sur 24 mois. Pour le reste du personnel, il bénéficie de 38 H de dispense de prestation soit 5 jours de congé supplémentaires à 50 ans, 76H de dispense soit 10 jours à 52 ans et 152H de dispense soit 20 jours à 55 ans.

Le nouvel accord cadre vise également à limiter le maintien des prestations et le rachat des heures. Depuis le 1er octobre 2005, les travailleurs ayant atteint 45, 50 ou 55 ans n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 5,26 %, 10.52 % ou 15.78 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints.

Dans les secteurs relevant de la **Région Bruxelles Capitale (cocof et cocom)** la mesure de réduction du temps de travail de 2H à 45 ans, 4H à 50 ans et 6H à 55 ans est d'application respectivement depuis le 1er janvier 2001 pour les 55 ans, 2002 pour les 50 ans et 2003 pour les 45 ans. Cette mesure s'adresse à tout le personnel ouvrier et employé mais ici il y a obligation de remplacer les heures libérées. Cette mesure et la convention collective y faisant référence est gérée par une asbl « Réduire et Compenser » qui a son siège dans l'asbl LAMA.

Dans les secteurs relevant de la compétence de la **Région wallonne**, de la **Communauté française et de la Communauté germanophone**, il n'existe aucune mesure spécifique pour les travailleurs de ces secteurs prévue dans les accords 2000-2005.

CP 305	Fédéral	Région Wal.	Com. Fran.	Com. Germ.	Cocof cocom Bico
Secteurs	Hôpitaux - maisons de soins psychiatriques- initiatives d'habitation protégée - MR-MRS - Soins infirmiers à domicile - centres de réhabilitation - Sang croix Rouge - centres médico-pédiatriques- maisons médicales	Centre Santé Mentale - Planning Familial - Services sociaux - Services télé-accueil - Aide sociale aux justiciables (victimes)	Crèches, Milieu d'Accueil - IMS - Promotion santé - Centre Médic. Inter entreprises - Aides aux Justiciables (détenus)	Crèches, Milieu d'Accueil - IMS - Promotion Santé - Centre Médic. Inter entreprises	Centre Santé Mentale - Planning Familial - Toxic - Maisons Médicales - Aides aux Justiciables (victimes) - Télé accueil - centres de coordination - services sociaux
C.C.T.	21/05/2001 29/09/2005				28/02/2001 modifiée le 03/05/2002
Durée	Indéterminée				Indéterminée
Mesures	Dispense de prestations 96H/an (45 ans) - 192H/an (50 ans) - 288H/an (55 ans) ou rachat de ses heures (prime: 5,26%, 10,52%, 15,78%)				Réduction du temps de travail 2H - 4H - 6H et embauche compensatoire
Modalités	sous forme de jours de congés complets par mois				sous forme de réduction effective du temps de travail hebdomadaire ou sous forme de jours de compensation rémunérés mais non travaillés



Publics	<p>Accord NM 2000- 2005 le personnel infirmier, le personnel soignant qui exerce effectivement les tâches de soignant et d'infirmier, de même que le personnel soignant et infirmier qui les encadre et le personnel assimilé (prestations irrégulières) qui a atteint l'âge 45 ans, 50, 55 ans</p> <p>Modifié par l'accord N.M. 2005-2010 : extension de la mesure aux autres membres du personnel occupé dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique ainsi qu'à leurs chefs de service et leurs chefs de service adjoints Ainsi que le personnel assimilé: toute personne ayant plus de 45 ans et ayant effectué 200h de prestations irrégulières sur 24 mois - pour le reste du personnel : 5 jours de congé supplémentaires à 50 ans, 10 jours à 52 ans, 20 jours à 55 ans</p>				Ouvriers et employés du secteur qui atteint l'âge 45 ans, 50, 55 ans
Gestion	INAMI				asbl Réduire et Compenser ayant son siège à LAMA

Les établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

En Région wallonne et en Communauté française.

Dans le cadre des accords non marchands en Région wallonne et en Communauté française, des **mesures spécifiques de réduction de temps de travail** lié à la pénibilité devaient être prises en sous commission paritaire 319.02, cette réduction du temps de travail devant faire l'objet d'une embauche compensatoire.

Les partenaires sociaux ont proposé un mécanisme de réduction du temps de travail à mi-temps à partir de 50 ans sous certaines conditions. La mesure s'appuie sur l'accord interprofessionnel (CCT 77 bis) et en particulier sur le volet du crédit temps mi-temps pour les travailleurs de plus de 50 ans. C'est ainsi que tout travailleur de plus de 50 ans occupé à $\frac{3}{4}$ temps au moins depuis un an, ayant été salarié depuis 20 ans et au service de l'institution depuis au moins 5 ans a droit de prester à mi-temps jusqu'à sa pension tout en bénéficiant d'une allocation de remplacement versée par l'Onem. Le travailleur s'inscrivant dans le crédit temps mi-temps bénéficie jusqu'à sa pension d'une couverture sociale intégrale et le temps libéré est assimilé pour le calcul de sa pension.

Les interlocuteurs sociaux ont proposé de s'appuyer sur cette mesure interprofessionnelle et d'apporter une allocation de remplacement complémentaire au travailleur lui



permettant de maintenir en moyenne par fonction 80% de son salaire brut avant diminution. Une condition supplémentaire était ajoutée pour obtenir cette allocation complémentaire ; il fallait qu'au moment de la demande le bénéficiaire soit au maximum de son échelle barémique. Ce mécanisme a été baptisé : Plan Tandem, car il repose sur le remplacement du temps libéré par le bénéficiaire « âgé » Old Timer par un nouveau travailleur Young Timer. Pour un même emploi de référence il est partagé à mi temps par le Old et par le Young.

Il a été confié au fonds social « OLD TIMER » le soin de mettre en place le Plan Tandem sur base de conventions collectives de travail. Ce fonds a son siège social à l'Apef.

Une **première convention** collective du 7 janvier 2003 instituait le Fonds Social Old Timer.

La **deuxième convention** collective de travail conclue le 7 janvier 2003 a trait à une allocation complémentaire pour les travailleurs de plus de cinquante ans qui s'inscrivent dans le crédit temps à mi-temps, avec obligation de maintenir le volume global de l'emploi dans l'institution. Cette convention est nommée Plan Tandem 1 et s'adresse au secteur de l'intégration des personnes handicapées en Région wallonne.

Dans une volonté d'harmoniser les mesures de fin carrière à l'ensemble du secteur non marchand et dans un premier temps à l'ensemble des secteurs représentés à la SCP 319.02, trois conventions collectives de travail ont été signées par les partenaires sociaux le 13 janvier 2004 dans les secteurs de l'Aide à la Jeunesse, de l'Aide Spécialisée à la Petite Enfance et de l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des personnes en difficultés sociales en Région wallonne sur le même modèle que le Tandem 1.

Une **autre convention** collective couvre la valorisation du transfert des compétences du travailleur de plus de cinquante ans en crédit temps à mi-temps vers un nouveau travailleur du secteur ayant moins d'un an d'ancienneté et est dénommée Plan Tandem 2 ou tutorat et n'est applicable actuellement qu'au secteur de l'AWIPH (secteur d'intégration pour personnes handicapées en Région wallonne).

Dans ce cadre, depuis le 1er janvier 2004, tous les travailleurs du secteur de l'AWIPH et depuis le 1er novembre 2004, tous les travailleurs du secteur de l'Aide à la Jeunesse, qui répondent aux conditions, peuvent entrer dans le Plan Tandem et bénéficier des avantages de celui-ci.

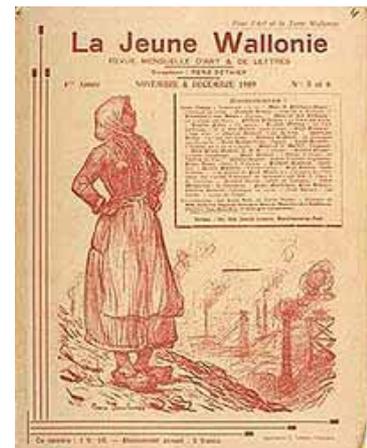
Depuis le mois de mars 2005, le plan Tandem est applicable au secteur de l'accueil, de l'hébergement et de l'accompagnement des personnes en difficultés sociales.

Ainsi l'ensemble des secteurs de la SCP 319.02 sont couverts par une convention collective donnant accès au Plan Tandem mais deux sous secteurs souffrent encore aujourd'hui d'une carence de réglementation au sein de leur arrêté de subvention ; il s'agit des Services d'aide à la vie journalière dépendant de la Région wallonne et des Services d'aide spécialisée à la petite enfance dépendant de la Communauté française.

Vous pouvez trouver plus de précision en consultant le **site du fonds social Old Timer** à l'adresse : www.plantandem.be

En Région Bruxelles Capitale

Les secteurs dépendant de la Région bruxelloise (COCOF) disposent d'une autre mesure d'aménagement de fin de carrière calquée sur le secteur des soins de santé. Il s'agit d'une réduction de temps de travail à partir de 45 ans (- 1h/semaine), à 50 ans (- 3h/semaine) et à 55 ans (-5h/semaine) avec embauche compensatoire. Signalons que le secteur en Région bruxelloise est en régime de travail de 37 h/semaine. Cette mesure est gérée par le fonds social BEC (fonds Bruxellois pour l'Embauche Compensatoire) qui a son siège social à l'Apef.





En Communauté germanophone, aucune mesure n'est d'application.

CP 319.02	Région Wal.	Com. Fran.	Com. Germ.	Cocof cocom Bico
Secteurs	Secteur " Handicapés" - Maisons Maternelles - Centres d'Accueil pour adultes en difficultés	Aide à la Jeunesse, les Services d'Aide spécialisé à la Petite Enfance	Secteur " Handicapés"	Secteur "Handicapés" - Maisons Maternelles - Centres d'accueil pour adultes en difficultés
C.C.T.	7/01/2003	13/01/2004		CCT 07/05/2002 AR 10/08/2005
Mesures	travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps dans le cadre du Crédit-temps amélioré (plan Tandem) ; indemnité complémentaire	travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps dans le cadre du Crédit- temps amélioré (plan Tandem) ; indemnité complémentaire		Réduction du temps de travail 1H - 3H - 5H et embauche compensatoire Régime de travail 37h/semaine
Publics	L'ensemble du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans	L'ensemble du personnel qui a atteint l'âge de 50 ans		L'ensemble du personnel du secteur ayant atteint l'âge de 45 - 50- 55 ans
Gestion	Fonds social Old Timer	Fonds social Old Timer		Fonds social BEC
Commentaires	Le travailleur a son salaire à mi-temps + allocation Onem + allocation plan Tandem	Le travailleur a son salaire à mi-temps + allocation Onem + allocation plan Tandem		Régime de travail 37h/semaine
	Remplacement des travailleurs âgés (maintien du volume de l'emploi)	Remplacement des travailleurs âgés (maintien du volume de l'emploi)		
Autres mesures	Plan Tutorat			
Nombres de travailleurs concernés	au 1 janvier 2006 : 250 bénéficiaires	au 1 janvier 2006 : 50 bénéficiaires		710 travailleurs concernés en 2005
Début de la mesure	1-janv-04	1-nov-04		2001

Le secteur des aides familiales et des aides seniors

En **Région wallonne, en Région bruxelloise et en Communauté Germanophone**, la convention collective de travail du 13 mai 2002 permet à l'ensemble des travailleurs du secteur de bénéficier d'une allocation complémentaire maximum de 38,57 € versée par le Fonds social au travailleur ayant 55 ans et qui diminue son temps de travail dans le cadre du crédit temps à mi-temps. Cette mesure ne fait pas partie des accords non marchands et est à charge du Fonds social.

On peut constater ici que l'allocation complémentaire est très faible et peu attrayante en comparaison de celle versée dans le Plan tandem et qu'elle est identique à chaque fonction. De plus, l'accès à cette allocation est limité aux travailleurs ayant atteint l'âge de 55 ans et dans les conditions d'accès au crédit temps mi-temps (20 ans minimum d'ancienneté, minimum à $\frac{3}{4}$ temps depuis 1 an et 5 ans chez le même employeur).

Ces différentes modalités sont difficilement rencontrées par les travailleurs du secteur. En effet, en janvier 2006, 10 personnes bénéficiaient de cette mesure qui est



d'application depuis 2002. En **Région bruxelloise**, cette mesure est également applicable au secteur dépendant de la Commission communautaire commune.

Une Convention collective de travail du 10 décembre 2001 relative à l'octroi de dispense de prestation avec embauche compensatoire dans le secteur des services d'aide aux familles et aides seniors subventionnés par la Commission Communautaire Française de la Région de Bruxelles – Capitale est également d'application et est issue des accords non marchands. Contrairement aux autres conventions de dispense de prestation pour les secteurs de la Région bruxelloise, cette mesure n'est pas organisée paritairement mais directement par les institutions et l'administration.

En **Région flamande** et ce à titre d'information, le secteur des aides familiales et des aides seniors bénéficie d'une exemption de prestation de travail avec maintien du salaire et depuis le 1 juillet 2005 (dernière CCT du 3 février 2005) cela correspond à

12 jours de dispense de prestation de travail à partir de 45 ans

14 jours de dispense de prestation de travail à partir de 50 ans

SCP 318.01	Région Wal.	Com. Germ.	Région Bxl Cocof
Secteurs	Aides familiales et aides seniors	Aides familiales et aides seniors	Aides familiales et aides seniors
C.C.T.	13/05/2002		10/12/2001
Mesures	travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps dans le cadre du Crédit- temps amélioré ; indemnité complémentaire		dispenses de prestations 2h - 4h - 6h
Modalités	Allocation de 38,57 € pour la réduction d'un temps plein à mi-temps		sous forme de réduction effective du temps de travail hebdomadaire ou sous formes de jours compensation rémunérés mais non travaillés
Publics	travailleurs ayant atteint l'âge de 55 ans		travailleurs ayant atteint l'âge de 45 - 50 -55 ans
Gestion	Fonds social des Aides familiales		par institution et l'administration
Autres mesures		Même mesure qu'en Région wallonne	Même mesure qu'en Région wallonne
Nombres de travailleurs concernés	Nbre dossiers : 10 au 1 janvier 2006		

Le secteur socioculturel et de l'insertion socioprofessionnelle

Ce secteur ne dispose **d'aucune mesure d'aménagement de fin de carrière** dans le cadre des accords non marchands en Région wallonne et en Communauté française à **l'exception bien sûr du secteur des entreprises d'insertion socioprofessionnelle en Région bruxelloise** (COCOF) qui reprend la mesure de l'accord cadre d'une réduction progressive du temps de travail avec maintien du salaire et une embauche compensatoire.

La convention collective de travail s'applique aux organismes d'insertion socioprofessionnelle agréés par la Cocof via le Décret du 27 avril 1995 et qui ont une convention de partenariat avec l'Office Régional Bruxellois de l'Emploi, ainsi que les Missions locales, et les encadrants des programmes de transition professionnelle et le



personnel des ateliers de recherche active d'emploi. Cette mesure est gérée par les partenaires sociaux au sein d'une asbl dont le siège social se trouve à la Febisp.

Du côté flamand, les travailleurs relevant de la Commission paritaire du secteur socioculturel bénéficient depuis le 1er janvier 2004 (CCT du 15/12/2003), de la dispense de prestations de travail au prorata d'une durée de travail moyenne de 36 heures par semaine à 45 ans et de 34 heures à 50 ans avec maintien du salaire et depuis le 1er octobre 2004 (CCT du 19/11/2004) les travailleurs âgés de 55 ans ont une dispense à 33 heures par semaine.

CP 329	Fédéral	Région Wal.	Com. Fran.	Com. Germ.	Cocof
Secteurs	ONG	OISP - CRI - E.F.T.	Socioculturel et sportif	Socioculturel et sportif	Entreprises d'insertion socioprofessionnelle
C.C.T.					1 juillet 2002
Mesures					55 ans : 39 jours de congé supplémentaire 50 ans : 26 jours de congé supplémentaire 45 ans : 13 jours de congé supplémentaire avec embauche compensatoire
publics					l'ensemble du personnel du secteur
Gestion					asbl Réduire et compenser ayant son siège à la Febisp

Le secteur des entreprises de travail adapté (ETA)

Dans ce secteur, **aucune mesure d'aménagement de fin de carrière** n'a été envisagée dans les accords du non marchand. On constate même dans l'accord 2000-2005 en Région bruxelloise que ce secteur est exclu de l'alignement des barèmes sur ceux de la SCP 305.1 et des autres avantages comme les jours de congé complémentaires prévus par l'accord.

A la lecture de la description de la mise en place des accords du non marchand 2000-2006 réalisé par M. DAVAGLE et publiée par le CRISP (courrier hebdomadaire 2003 n°1814-1815), il apparaît qu'un des freins à l'application des accords en Région wallonne était que le secteur ne disposait **pas de définition de fonctions** pour le personnel d'encadrement, ni d'échelle barémique. Il a donc fallu préalablement que les partenaires sociaux définissent les fonctions (au nombre de 5 aujourd'hui) et leur attribuent une échelle barémique tout en respectant l'enveloppe définie par le Gouvernement wallon.

Une autre particularité de ce secteur non marchand est sans aucun doute qu'il relève de l'économie sociale. En effet, 65% de ces recettes proviennent de son activité économique. D'où toute nouvelle mesure sociale ayant un coût financier peut entraîner si on y prend garde à devoir augmenter le chiffre d'affaires de l'entreprise et par conséquent augmenter la productivité, ce qui aura un effet négatif sur l'objet social poursuivi. Mais ici il ne s'agit pas d'un frein mais d'une singularité de ce secteur.

Vu de Flandre, le secteur des ETA et des Ateliers sociaux a conclu une convention collective de travail le 26 février 2002 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 3 mai 2003



donnant droit au travailleur ouvrier ou employé âgé de 45 ans à une exemption de prestations de travail sous la forme de 7 jours de compensation, avec maintien du salaire. A 55 ans, le travailleur a droit à 8 jours.

Conclusions

On constate en premier lieu que les accords non marchands ont pris en compte la pénibilité de certains métiers socio-sanitaires et sont à l'origine de deux nouveaux mécanismes d'aménagement de fin de carrière dans le secteur non marchand.

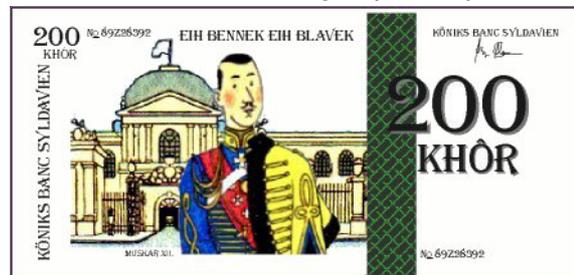
Le premier repose sur la réduction du temps de travail (RTT) sans perte de salaire de deux heures par semaine à partir de 45 ans, de quatre heures à partir de 50 ans et de six heures à partir de 55 ans. Il est vrai qu'une telle formulation à laquelle on ajoute avec embauche compensatoire fait penser à une vieille revendication des organisations de travailleurs désirant partager le travail disponible entre un plus grand nombre. La formulation légale est donc un peu plus édulcorée ; on parle de dispense d'heures par semaine ou par an ou de jours annuels suivant les secteurs. Il n'empêche que la mesure reste identique mais peut être déclinée par une réduction systématique de son horaire hebdomadaire, ou par demi-jour ou journée complète de congé complémentaire.

Pour certains secteurs comme par exemple les travailleurs administratifs dans les hôpitaux, le secteur flamand des ateliers sociaux ou des aides familiales, cette mesure est moins généreuse mais permet néanmoins d'adapter une diminution du temps de travail progressive sur base de l'âge et ou de la pénibilité professionnelle reconnue.

Signalons également que cette mesure repose sur un droit social pour tous les travailleurs concernés. En effet, dès que l'on a atteint l'âge de 45 ans, 50 ou 55 ans, automatiquement la dispense d'heure est acquise sans autre condition.

Le deuxième porte sur la possibilité de réduire son temps de travail à un mi-temps à partir de 50 ans tout en conservant un **salaire confortable** jusqu'à la pension.

Il s'agit du Plan Tandem qui a intégré également un dispositif d'embauche compensatoire. Ici cette mesure n'est pas automatique mais repose sur des conditions d'ancienneté professionnelle à respecter et sur le choix individuel des travailleurs d'entrer ou non dans le dispositif. Elle s'adresse aussi au travailleur qu'au personnel de direction. Voilà donc une autre variante de réduction du temps de travail plus importante mais plus restrictive quant aux conditions d'accès.



Ces deux mesures ne sont pas à mettre en opposition, au contraire elles pourraient être complémentaires suivant l'état de santé ou de fatigue professionnelle rencontrés par le travailleur si l'on désirait harmoniser les mesures de d'aménagement de fin de carrière à l'ensemble du secteur non marchand.

Ce qui les différencie également c'est leur coût pour les pouvoirs publics, ce qui explique sans doute la disparité de l'application des ces mesures par secteur et par entités fédérées. La mesure RTT demande un financement immédiat, annuel sur base de l'embauche compensatoire qui en fait se solde par une augmentation d'emploi du secteur.

Dans le **Plan Tandem**, le bénéficiaire de 50 ans et plus qui d'un temps plein réduit son temps de travail à mi-temps est toujours considéré par le pouvoir public comme travaillant à temps plein jusqu'à sa pension. Donc la subvention publique reste la même et sert pour moitié à payer le mi-temps presté par le bénéficiaire du Plan Tandem qui lui est au maximum de l'ancienneté barémique. L'autre moitié de la subvention publique sert à payer le remplaçant du mi-temps qui rappelons le est à 0 année d'ancienneté et le



solde est versé au Fonds social Old Timer qui se charge de payer l'allocation complémentaire au bénéficiaire.

Je signale également que ces deux mesures sont récentes et singulières aux secteurs privés du non marchand. La mesure RTT a déjà fait l'objet dans le secteur des hôpitaux de modifications sérieuses en 2005. La mesure Tandem a deux ans d'existence et fait déjà l'objet d'une évaluation afin d'améliorer son mécanisme. Un **résumé de cette évaluation** peut être consulté sur le site du Fonds social Old Timer à l'adresse suivante www.plantandem.be sous la rubrique des news.

Donc ces deux mesures risquent bien d'évoluer dans les prochaines années.

Un **deuxième constat** est la **diversité d'application par entité fédérée** et l'exclusion de plusieurs secteurs du non marchand d'accès à ces mesures.

C'est ainsi que la Région Bruxelles Capitale a privilégié la mesure RTT dans tous ses secteurs à l'exclusion du secteur des Entreprises de Travail Adapté, la Région flamande a fait de même tandis que la Communauté française et la Région wallonne ont opté pour le Plan Tandem uniquement dans la Sous Commission Paritaire 319.02. La Communauté germanophone est à la marge puisqu'elle n'a à ce jour adopté aucun mécanisme d'aménagement de fin de carrière dans ses accords non marchands.

Cela entraîne l'**exclusion de plusieurs secteurs** comme les services de santé, les entreprises d'insertion socio professionnelle, les ETA en Région wallonne, ainsi que les secteurs de l'enfance, de la santé et du socioculturel et sportif en Communauté française. Précisons qu'il existe des traitements différents de l'aménagement de fin de carrière pour les mêmes professions et les mêmes secteurs suivant que vous exercez votre travail en Région wallonne, à Bruxelles ou en Communauté germanophone. C'est le cas par exemple du secteur de l'intégration des personnes handicapées (voir tableau sur la SCP 319.02).

C'est évidemment logique dans un **Etat décentralisé tel que le nôtre**, mais il n'empêche qu'il y a lieu d'être **vigilant** afin de nouveau de ne pas éclater les mesures. Faut il rappeler que les accords du Non-Marchand avaient comme premier objectif d'harmoniser les salaires de l'ensemble du secteur vu justement l'éclatement de ceux ci. Voilà une leçon à retenir.

Un des **phénomènes d'éclatement** est également le nombre de lieux et de structures différents où s'exercent la gestion de ces mesures. Même si on peut comprendre et soutenir le système de concertation sociale par secteur et sous secteur, **cela ne facilite pas l'évaluation** visant à l'amélioration de ces dispositifs ; je pense par exemple à la gestion des temps partiels engendrée par ces mesures. Se pencher également sur cette question en terme d'organisation ou de lieu de coordination ou de cellule technique pourrait être un soutien important pour chaque sous secteur mettant en place la mesure et permettrait aux partenaires sociaux d'avoir un outil d'évaluation globale et permanente.

La dernière contribution qui ressort de cet état des lieux est de mettre également en avant que **ces mesures engendrent des effets positifs** dans le renouvellement du personnel et dans l'augmentation de l'emploi. En effet, les deux mesures prévoient le remplacement du temps libéré par le bénéficiaire. Ce remplacement pourra s'inscrire dans la plupart des cas dans la durée et dans la recherche d'une meilleure qualité de service; une évaluation devrait également nous éclairer sur ce point.



Philippe CULOT



Les prépensions dans le secteur non marchand

Le texte ci-après reprend les règles et les principes des mesures fin de carrière au vu de la réglementation **en vigueur en octobre 2005**, telles que présentées lors de la journée sur « les mesures fin de carrière » proposée par l'APEF au Ministère de l'Emploi et du Travail le 21 octobre 2005. Il reprend les règles et les principes des mesures de fin de carrière applicables aux CP et SCP francophones et germanophones.

Précisons que les mesures, prises depuis lors dans le cadre du plan fédéral de solidarité entre les générations, **bouleversent profondément les données présentées** ci-après et devraient faire l'objet d'une autre étude.

Prépension conventionnelle complète (CCT n° 17 du CNT)

La prépension conventionnelle est un régime qui permet à certains travailleurs âgés, s'ils sont licenciés, de bénéficier en plus de l'allocation de chômage, d'une indemnité complémentaire à charge de l'employeur. Le travailleur, qui bénéficie de la prépension conventionnelle, n'est pas considéré comme un travailleur bénéficiant de la pension de retraite. Le travailleur « plus âgé » doit être licencié par son employeur pour pouvoir bénéficier de la prépension. C'est donc l'employeur qui prend l'initiative de mettre fin au contrat. Le travailleur n'a pas de droit acquis à la prépension tant qu'il n'est pas licencié.

Ce système se base sur une convention collective de travail concernant la prépension. La convention collective n° 17 est applicable à tous les travailleurs à partir de 60 ans, occupés en exécution d'un contrat de travail pour ouvriers ou pour employés, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent. Une convention collective de travail peut être également conclue au sein du secteur ou de l'entreprise.

➤ Conditions

Age : la convention collective de travail n° 17 prévoit la possibilité d'obtenir l'indemnité complémentaire dans le cas d'un licenciement intervenant après que l'on ait atteint l'âge de 60 ans. Il est possible d'abaisser l'âge de la prépension à 58 ans sur base d'une convention collective conclue au sein du secteur ou de l'entreprise.

Dans un certain nombre de cas limité, il est encore possible d'abaisser l'âge de la prépension, s'il existe une CCT qui le précise. Par ailleurs l'âge peut être abaissé à 52 ans dans le cas d'entreprises reconnues en difficulté ou en restructuration.

Ancienneté : l'ancienneté généralement requise est fixée à 25 ans. Sont pris en compte les jours de travail salariés et les jours assimilés (ex.: maladie, congé).

Allocations de chômage et préavis : pour pouvoir bénéficier de la prépension, le travailleur âgé doit avoir droit aux allocations de chômage. Aussi bien pour les ouvriers que pour les employés, la durée du préavis doit être respectée.

➤ Obligations de l'employeur

L'employeur s'engage à **remplacer le prépensionné** par un chômeur complet indemnisé ou une personne assimilée durant 36 mois au moins et à payer au prépensionné une indemnité complémentaire à son allocation de chômage jusqu'à l'âge de la retraite.





L'entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration peut obtenir une dérogation quant à l'âge, le remplacement ou la durée du préavis des employés, si elle introduit une demande auprès de la Direction générale Relations collectives de travail.

➤ Références légales :

Convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement, modifiée par les conventions collectives de travail n° 17 bis du 29 janvier 1976, n° 17 nonies du 7 juin 1983, n° 17 duodeviciés du 26 juillet 1994, n° 17 vicies du 17 décembre 1997, 17 vicies quater du 19 décembre 2001 et 17 vicies sexies du 7 octobre 2003.

Prépension à mi-temps (CCT N°55 du CNT)

La prépension conventionnelle à mi-temps permet aux travailleurs plus âgés de **travailler à mi-temps et de recevoir un revenu qui se situe à mi-chemin** entre le revenu que le travailleur percevrait s'il était prépensionné à temps plein et la rémunération qu'il perçoit dans son régime de travail à temps plein.

A la rémunération du travailleur prépensionné à mi-temps est ajouté un supplément dont une partie est une allocation de chômage et dont le solde est supporté par l'employeur. Le système de la prépension à mi-temps s'appuie sur la convention collective de travail n° 55. Cette convention est une convention-cadre. Cela signifie que pour la mise en œuvre de la CCT n° 55, une autre convention collective de travail doit être conclue au sein du secteur ou de l'entreprise.

➤ Conditions

Existence d'une convention mettant en œuvre la convention collective de travail n° 55 : il doit exister pour les travailleurs d'une entreprise une convention collective de travail (CCT) qui met en œuvre la convention de travail n° 55.

Existence d'un accord individuel écrit : le travailleur doit individuellement conclure avec l'employeur un accord écrit portant sur la réduction de ses prestations de travail à mi-temps.

Age : l'âge minimum est de 55 ans, mais la condition d'âge est fixée dans un accord conclu par l'employeur.

Régime de travail et ancienneté dans l'entreprise : le travailleur doit être occupé à temps plein auprès de la même entreprise pendant une période ininterrompue de 12 mois qui précède immédiatement la réduction de ses prestations de travail.

Allocations de chômage : pour pouvoir bénéficier de la prépension à mi-temps, le travailleur âgé doit avoir droit aux allocations de chômage.

Lors de la demande d'allocations, il faudra présenter la convention collective de travail de prépension à mi-temps. Il faudra également produire l'accord écrit individuel de réduction des prestations de travail à mi-temps.

➤ Obligations de l'employeur :

L'employeur est obligé de remplacer le travailleur prépensionné par un chômeur complet indemnisé ou personne assimilée et ce durant 36 mois au moins. Le remplacement doit se faire pour les heures que ne preste plus le travailleur prépensionné. Des exceptions à cette obligation de remplacement sont prévues. (notamment pour les entreprises en difficulté ou en restructuration).

➤ Références légales :

Convention collective de travail n° 55 du 13 juillet 1993 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de réduction des prestations de travail à mi-temps, modifiée par les conventions collectives de travail n° 55 bis du 7 février 1995 et n° 55 ter du 10 mars 1998.



Le tableau ci-dessous reprend, **de manière simple et comparative**, les deux mesures fin de carrière évoquées et leur application ou non aux CP et SCP francophones et germanophones suivantes :

- SCP 305.02 : Milieux d'accueil d'enfants – Etablissements et Services de Santé – Centre de Revalidation ;
- SCP 318.01- Services d'aides familiales et d'aides seniors à domicile ;
- SCP 319.02 - Institutions et Services d'Aide aux Jeunes, aux Adultes et aux Handicapés – Etablissements et services d'éducation et d'hébergement ;
- CP 327 - Entreprises de travail adapté ;
- CP 329 - Secteur socioculturel ;

	SCP 305.02	SCP 318.01	SCP 319.02	CP 327	CP 329
Prépension complète (CCT n° 17) à 58 ANS		OUI et à 52 ans pour les entreprises reconnues en difficultés	OUI	OUI mesure introduite par 3 CCT : pour la Région wallonne, la Région de BXL-Capitale et la Communauté Germanophone	
Prépension complète (CCT n° 17) à 56 ANS	OUI à 56 ans conditions : 33 ans d'ancienneté et travail de nuit pendant 20 ans		OUI à 56 ans conditions : 33 ans d'ancienneté et travail de nuit pendant 20 ans		
Prépension à mi-temps (CCT n° 55) à 58, 56 ou 55 ANS	OUI à 56 ans		OUI à 56 ans	OUI à 58 ans pour tous les travailleurs en Région wallonne et en Communauté Germanophone et à 55 ans pour les travailleurs moins valides en Région wallonne	

Remarques au regard du tableau comparatif :

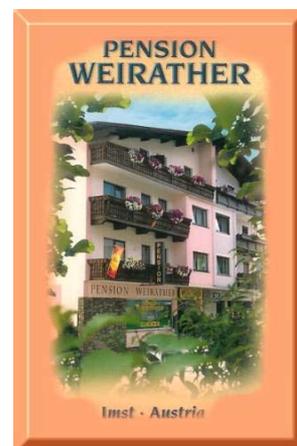
- Pour ce qui est de la première mesure évoquée, à savoir la prépension conventionnelle (CCT N°17) :

Rappel d'importance dans le cadre de cette mesure : la prépension conventionnelle est applicable à 60 ans mais l'âge peut être abaissé à 58 ans si cela est consacré par une CCT sectorielle.

Primo : on remarque que si l'on retrouve effectivement cette mesure de prépension complète à 58 ans en SCP 318.01, en SCP 319.02 et en CP 327, on ne la retrouve nullement en SCP 305.02 ni en CP 329 .

Secundo : quand bien même la mesure prépension à temps plein à 58 ans est appliquée, il peut y avoir des dérogations aux conditions de la mesure quant à l'âge s'il y a une convention collective sectorielle ou d'entreprise qui le précise. C'est ainsi que l'on retrouve la mesure :

- à 56 ans en SCP 305.02 et en SCP 319.02 .
- Toutefois lorsqu'elle est accordée à 56 ans dans ces deux sous secteurs, on notera également que l'octroi de la mesure est conditionné par un critère d'ancienneté et de « pénibilité » (33 ans d'ancienneté et 20 ans de travail en équipe ou en régime de nuit).
- à 52 ans si l'entreprise est reconnue en difficulté ou en restructuration, comme c'est le cas en SCP 318.01.





D'autres dérogations existent quant au remplacement ou la durée du préavis pour l'entreprise reconnue en difficulté ou en restructuration :

- possibilité de licenciement avec des délais plus courts ;
- pas d'obligation de remplacement du prépensionné.
- Pour ce qui est de la deuxième mesure évoquée, la prépension conventionnelle à mi temps (CCT N°55) :

On remarque également que certaines CP ou SCP francophones ou germanophone ont appliqué ou non la mesure proposée par la CCT n° 55. C'est ainsi que l'on retrouve la mesure en 305.02, en 319.02 et 327, alors qu'il n'y a pas de prépension à mi-temps en 318.01 et 329.

On notera, par ailleurs, que lorsqu'elle est accordée, la prépension à mi temps peut l'être à des âges différents, c'est ainsi que l'on retrouve cette mesure :

- à 56 ans dans les sous-secteurs 305.02 et 319.02 .
- à 58 ans en 327 pour tous les travailleurs en Région Wallonne et en Communauté Germanophone.
- à 55 ans en 327 pour les travailleurs moins valides en Région Wallonne.

François DE MAEYER

Dispositifs fin de carrière dans le non-marchand : L'avis des partenaires sociaux

Lors de la **matinée d'information** et de réflexion **organisée le 21 octobre 2005** par l'APEF sur les dispositifs fin de carrière, il a été demandé à des représentants des partenaires sociaux de s'exprimer sur ces dispositifs après quelques années de fonctionnement. Du côté patronal, ce sont Baudouin ROGER, président du Fonds Old Timer et Marc Van DURME-BUYSE, membre du comité de gestion du Fonds BEC qui ont pris la parole. Du côté syndical, ce sont Jean-Marie LEONARD, secrétaire fédéral du Setca et Patricia PIETTE, secrétaire nationale de la CNE qui ont exprimé leurs conclusions.

Baudouin ROGER rappelle comment, dans la suite des accords 2000 du non-marchand, on est passé d'une situation où la fin de carrière des travailleurs de plus de 50 ans était un « souci » à une **conception de la fin de carrière plus harmonieuse**. La mise en place d'un dispositif (Plan Tandem) a surtout été **compliquée** par la nécessité d'articuler les dispositions négociées entre les partenaires sociaux avec la complexité des différentes législations concernées. Pour les travailleurs des métiers de la relation d'aide, il fallait également, rappelle-t-il :

- Répondre de manière structurelle à l'augmentation des problématiques de pénibilité (fatigue mentale, démotivation, congés de maladie, personnes quittant le secteur) ;
- Maintenir les savoir, l'expérience dans les services ;
- Pouvoir mieux programmer les départs et les remplacements ;
- Avoir une meilleure courbe des âges ;
- Ne pas augmenter les coûts salariaux.

Aujourd'hui, ces **objectifs sont remplis** ou en passe de l'être même si des difficultés restent pour certaines fonctions et vis à vis de certaines réglementations. Le coût financier reste constant par rapport aux objectifs fixés et le coût social en est faible. A cela s'ajoute certains effets bénéfiques : une meilleure connaissance du secteur, un réel rapport gagnant-gagnant, un meilleur respect du bien-être du travailleur, une alternative exemplative pour d'autres secteurs.

Après avoir résumé les modalités et caractéristiques du dispositif mis en place par le Fonds BEC, Marc VAN DURME-BUYSE, pour sa part, a fait état des perceptions quant au



niveau de satisfaction des bénéficiaires du système. Ce niveau de satisfaction est important pour la quasi-totalité des personnes concernées, principalement chez les plus de 55 ans. Suivant les catégories d'âges¹⁶, des formules différentes sont privilégiées par les bénéficiaires.

Toutefois **pour les gestionnaires**, le système a augmenté la charge administrative (cadre des embauches compensatoires, gestion des horaires et des congés, paiement tardif des subsides). Très bon système donc à son sens pour le personnel qui exerce un métier lourd, il est aussi générateur d'emploi. Il mériterait d'être simplifié du point de vue administratif.

Du côté syndical, Jean-Marie LEONARD fait état d'une **vision commune du front commun** syndical SETCa – CNE - CGSLB auquel il va se référer avec sa collègue de la CNE. Il commence par insister sur le fait que l'on ne peut parler de la problématique de la « fin de carrière » sans parler de la problématique de la « carrière ». Il insiste sur la nécessité de faire reconnaître dans le non marchand la validité des nouveaux métiers qui y sont apparus (notamment formation de base, expérience, reconnaissance professionnelle). Il fait également le lien entre qualité des prestations et qualité des conditions de travail. Il souligne les évolutions en matière de compétences à partir des nouveaux besoins émergeant du public.

Les moyens des fonds « groupes à risque » restent limités pour répondre à de tels défis mais ils ont permis **d'objectiver** (au travers des études) **différents phénomènes notamment de « burn out » et de fatigue professionnelle**. Ces constats ont permis d'appuyer les revendications syndicales en terme de mobilité dans les secteurs, de formation et de réduction du temps de travail. Cette base de revendications a rendu la négociation possible avec les employeurs d'une part et les pouvoirs de tutelle d'autre part.



Il discerne comme enjeux futurs : la nécessité du remplacement dans les dispositifs de réduction du temps de travail, la garantie de l'accessibilité des dispositifs à tous, l'harmonisation des systèmes et leur pérennisation (pas assurée pour l'instant).

Il termine par deux questions :

1. **Que deviennent ceux qui s'en vont ?** (comment est gérée la période après travail ?)
2. Quelle place le **volontariat**, le bénévolat doit-il occuper ? (réflexion à mener)

Patricia PIETTE, quant à elle, constate également que les systèmes actuels ne sont pas accessibles à tous les travailleurs du non marchand (notamment carrières ou anciennetés insuffisantes). Elle s'interroge également sur la qualité de l'emploi développé pour les jeunes (rémunération pas attractive d'un niveau proche de l'allocation de chômage).

Elle critique également les **perspectives envisagées par le pouvoir fédéral** en ce qui concerne les fins de carrière. L'allongement des carrières, la volonté d'accroître la flexibilité, les perspectives en matière d'emploi des jeunes, ne lui semblent pas de bon augure. Elle s'inquiète également des modifications qui pourraient être apportées au système de prépension et de leur incidence sur les dispositifs spécifiques du secteur non marchand.

Synthèse réalisée par Jacques SEPULCHRE, directeur de l'APEF

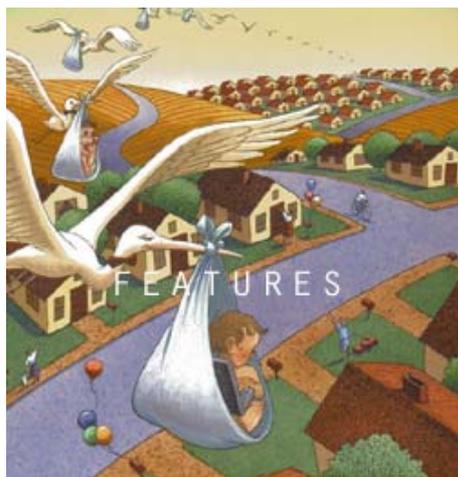
¹⁶ + de 55 ans, 50-55 ans et 45-50 ans



Pensions – Prévisions ! Un avenir en question ? - Débat d'experts.

A la fin de la **matinée d'information et de réflexion** organisée le **21 octobre 2005**, l'**APEF** a invité trois experts pour débattre, au-delà des dispositifs spécifiques au secteur non marchand, de **l'avenir du modèle de pensions et de prévisions** tel qu'il existe actuellement en Belgique.

La question est très nettement d'actualité dès lors que le gouvernement fédéral entamait, au moment de ce débat, des discussions avec les partenaires sociaux sur le même thème. Les trois invités de l'APEF sont :



- Michel ENGLERT, **économiste**, conseiller au plan et responsable des études macro au **Bureau Fédéral du Plan**,
- Gilbert DE SWERT, docteur en droit et directeur du **service d'études de la CSC**,
- Sergio PERELMAN, **économiste**, chargé de cours à l'Ulg et directeur du Centre de Recherches en **Economie de la Population**.

Michel ENGLERT rappelle tout d'abord la **place croissante prise par le débat sur les pensions depuis 15 ans** et les conditions actuelles de ce débat. Il aborde ensuite la question fondamentale du coût du vieillissement.

Il note qu'en 2030, nous compterons **63 inactifs pour 100 actifs** au lieu de 40 actuellement. Mais cette donnée n'est pas la seule qui entre en ligne de compte. Il faut aussi tenir compte de l'influence du taux d'emploi, de la masse salariale et du coût des pensions. D'ici à 2030, **la proportion de pensionnés passera de 52 pour 100 actifs à 73**. La masse salariale sera naturellement en augmentation tandis que le coût du chômage ira en diminuant.

L'estimation de l'évolution des dépenses sociales d'ici 2030 est la suivante :

Secteur	Evolution en pourcentage du PIB
Pensions	+ 3,3%
Soins de santé	+3,2%
Chômage	-0,7%
Allocations familiales	-0,3%
Enseignement	-0,4%
Dépenses sociales	+5,2%

Comment la **capacité de financement** peut-elle s'estimer d'ici 2030 ?

Globalement le coût des dépenses sociales devrait donc croître. Dans le même temps, l'intérêt de la dette devrait connaître une diminution plus rapide. Ce peut être un moyen d'aller vers l'équilibre en alimentant le Fonds de vieillissement.

Le vieillissement semble gérable mais cela dépend aussi de choix politiques, explique Michel ENGLERT. Quel sera le niveau des pensions ? Quelle sera l'adaptation des dépenses sociales par rapport au bien être ? Quelle politique de croissance économique et de croissance de l'emploi va-t-on mener ?

Gilbert DE SWERT, pour sa part, considère que certains **chiffres du Bureau Fédéral du Plan sont optimistes**. Il estime pour sa part que les soins de santé augmenteront de 5% en pourcentage du PIB. Néanmoins cela reste finançable à son sens.

L'évolution de la démographie n'est pas un choc imprévu. Elle reste tout à fait maîtrisable.



Comment ? Pour lui, de quatre manières :

- Continuer une baisse des charges d'intérêt des finances publiques ;
- Maintenir un taux moyen de croissance et de productivité de 1,75% ;
- Prévoir un mode de financement alternatif de la sécurité sociale (éviter le retour au déficit mais l'accord politique est difficile à réaliser) ;
- Développer l'emploi et mieux partager l'emploi et donc augmenter le nombre de cotisants.

Il ne faudrait pas non plus arriver à un déplacement des problèmes (ex : diminuer le nombre de prépensionnés et augmenter le nombre de chômeurs âgés).

Il s'interroge sur les effets en terme de démotivation de certaines pistes qui sont prônées et sur la nécessité de responsabiliser aussi le secteur des entreprises.

Même s'il est d'accord avec beaucoup d'éléments présentés par les deux intervenants, Sergio Perelman n'en partage pas d'autres. **Il se fait l'avocat du diable en développant des vues divergentes sur certaines hypothèses de travail.** Pour lui, l'enjeu est de **garder un nombre suffisant de personnes actives** (y compris en aménageant la fin de carrière). Si l'on veut garder des carrières courtes, il faudra se satisfaire de petites pensions. Il souligne les évolutions de ces dernières années et plus particulièrement le rajeunissement du départ en retraite (ou pré retraite), l'allongement du temps de la pension, l'accroissement des dépenses de santé ainsi que l'indépendance plus grande entre les générations.

Différentes options sont possibles face au défi de l'allongement de la vie :

- Faire croître les contributions ;
- Effectuer un transfert des charges sur les générations futures (forme d'endettement interdit par l'Europe) ;
- Diminuer les taux de remplacement (montant des pensions) ;
- Augmenter l'âge effectif de la retraite.



D'autres options sont envisagées : réserve démographique, deuxième pilier, immigration, retour à la croissance démographique, ...

Il attire l'attention sur certains indicateurs notamment en ce qui concerne l'augmentation du taux de pauvreté parmi les pré retraités sous qualifiés voire qualifiés, l'opposition vieux et jeunes en matière de coût et de structure des salaires, l'augmentation du taux d'activité des femmes.

Il plaide pour :

- Une approche transversale du traitement de la problématique du vieillissement ;
- Une clarification du rôle de l'assurance chômage et des régimes de pension dans les fins de carrière ;
- La responsabilisation de la génération du « baby-boom ».

Synthèse réalisée par Jacques SEPULCHRE, directeur de l'APEF

**Evaluation des mesures Plan Tandem : petit et grand véhicule (I, II et V)**

L'évaluation de la mise en place du Plan Tandem a été menée par la **SONECOM** auprès des acteurs des secteurs de l'aide aux personnes handicapées dépendant de l'AWIPH et de l'aide aux adultes en difficulté (AAD) en Région wallonne. L'objectif était de dégager des pistes pour l'amélioration et l'élargissement de ce système.

L'approche méthodologique a combiné différentes phases : une **phase exploratoire** (entretiens avec des représentants des bancs patronal et syndical, de la structure organisationnelle du Fonds Old Timer, du cabinet VIENNE, de l'ex-cabinet DETIENNE et de l'AWIPH) ; une **phase qualitative** (entretiens avec des personnes de plus de 50 ans qui n'ont pas accès au Plan Tandem ou qui ne le désirent pas et des groupes de discussion avec des bénéficiaires effectifs du Plan Tandem, des directions des établissements concernés et des délégués syndicaux de ces mêmes structures) ; une **phase quantitative** (questionnaire auprès d'un échantillon des bénéficiaires effectifs et des bénéficiaires potentiels).



La demande de cette évaluation provenait de la **Ministre C. VIENNE** en charge de la Santé, de l'Action sociale et de l'Égalité des chances au Gouvernement wallon, en concertation avec le Fonds social « Old Timer » qui gère cette mesure. Cette évaluation a porté sur l'opérationnalisation du dispositif (communication, procédures, gestion administrative) et sur ses effets sur les institutions, usagers et travailleurs (effectifs, potentiels et exclus).

L'objet de cet article est de réaliser une **synthèse de cette évaluation**, sans pour autant en faire un compte rendu exhaustif. Seules les idées qui reviennent avec force tout au long de l'étude seront reprises. Mentionnons également que l'étude n'a pas été rendue publique à ce jour, mais qu'un résumé se trouve sur le site du Fonds Old Timer¹⁷.

Plans Tandems I et V¹⁸

Le Plan tandem a été mis en place en **Région wallonne** dans plusieurs secteurs dépendant de la SCP 319.02 suite à l'accord-cadre pour le secteur non marchand wallon 2000-2006¹⁹. Le Plan Tandem I est la mesure appliquée au secteur de l'aide aux personnes handicapées (AWIPH). Celle-ci a été mise en place le 7 janvier 2003. Le Plan Tandem V est la déclinaison du même Plan Tandem I à destination des travailleurs du secteur de l'Aide aux adultes en difficulté (AAD) de la Région Wallonne ; il est mis en place depuis le 11 mai 2004.

Ces mesures sont similaires. Le Plan Tandem permet à un travailleur âgé de travailler à mi-temps tout en gardant une rémunération équivalente à 72 voire 81 % de son salaire initial brut et ce en additionnant trois sources de revenu (son salaire brut à mi-temps,

¹⁷ www.plantandem.be à la rubrique « News ».

¹⁸ Les Plans Tandem III et IV sont l'adaptation du plan Tandem I au secteur de l'Aide à la jeunesse et aux Services d'aide spécialisée à la petite enfance, secteurs qui ne sont pas concernés par l'évaluation (ils dépendent de la Communauté française). Les conventions collectives de travail les concernant ont été signées le 13 janvier 2004.

¹⁹ En Région bruxelloise (COCOF), les mesures mises en place sont calquées sur celles du secteur des soins de santé : diminution du temps de travail sans perte salariale de 2 heures par semaine à 45 ans, de 4 heures à 50 ans et de 6 heures à 55 ans. Cette réduction du temps de travail s'accompagne d'une embauche compensatoire.



l'allocation crédit-temps de l'ONEM et la prime Old Timer)²⁰. De son côté, l'employeur a l'obligation de maintenir le nombre d'heures de travail et le travailleur (**Old Timer**) est remplacé par un jeune travailleur (**Young Timer**) qui n'a aucune ancienneté. Au niveau de l'institution, le Young Timer peut occuper une autre fonction que le travailleur qu'il remplace. La seule exigence est de conserver sur base annuelle le volume initial d'heures prestées dans le service. Notons qu'effectivement, dans la grande majorité des situations²¹, une personne est engagée pour assumer l'autre mi-temps du Old Timer.

➤ Le profil des Old Timers actuels du secteur de l'AWIPH

Le **secteur de l'AWIPH** dénombre 94 Old Timers en 2004 et 96 en 2005 (jusqu'en octobre). Parmi les 190 bénéficiaires, la distribution des genres est assez semblable à la morphologie du secteur : 66% de femmes bénéficient de la mesure alors qu'elles représentent 68% des travailleurs du secteur (cadastre 2004). On peut donc conclure à une égalité des genres au niveau de l'accès au Plan Tandem. L'âge moyen des bénéficiaires est de 54 ans. Ce sont les fonctions éducatives qui sont en majorité concernées (56%), suivies des cadres (16%), des fonctions médicales, paramédicales et d'assistant social (15%), des ouvriers (7%) et des administratifs (6%).

➤ Le potentiel actuel et futur dans le secteur de l'AWIPH

L'étude montre que le potentiel des Old Timers s'élève actuellement à **424 individus**²². Parmi les fonctions, on retrouve le même ordre de classement que pour les bénéficiaires actuels. Ce potentiel se réduit environ à 255 individus si on compte uniquement les travailleurs intéressés qui ont atteint leur ancienneté barémique maximale. Quant au potentiel futur, une **projection dans les 10 ans** dénombre **1.869 individus** qui seront dans les conditions pour accéder au Plan Tandem, sans compter les travailleurs qui entreront dans le secteur. Etant donné que cette mesure semble intéresser 60 % des travailleurs, ce nombre se réduirait à 1.122 individus.

➤ La question du remplacement du Old Timer

Un des grands avantages du Plan Tandem est l'**aspect progressif** du **renouvellement** des équipes. Ceci répond à une réelle demande du secteur car celui-ci, dans les années 70 et début 80, s'est largement professionnalisé et les institutions ont recruté massivement pour répondre aux nouvelles normes d'encadrement.

Les travailleurs recrutés à l'époque arrivent aujourd'hui en fin de parcours professionnel. Ils représentent près de 20% du personnel. Face à leur vieillissement, les institutions craignent le départ massif de ces travailleurs et le renouvellement brutal des structures d'encadrement. Dans ce contexte, le **Plan Tandem qui favorise les départs en douceur**, à mi-temps, est une mesure qui convient aux différents partenaires sociaux. L'objectif consistait à garder les compétences en permettant aux travailleurs de lever le pied avec un revenu convenable.



²⁰ Le montage est possible grâce d'une part à la mesure fédérale de crédit-temps pour les plus de 50 ans qui octroie un revenu de remplacement (allocation d'interruption de l'ONEM) au travailleur qui passe à mi-temps ; d'autre part à la subvention régionale (AWIPH ou DGASS pour le secteur AAD) qui est maintenue comme si le travailleur âgé continuait à travailler à temps plein. La différence entre le coût salarial du jeune et celui du travailleur âgé (delta) permet de financer le complément au travailleur âgé.

²¹ Dans certains cas minoritaires, le nombre d'heures peut être artificiellement augmenté en faisant glisser un contrat sur fonds propres sur l'enveloppe de subventionnement, d'autant plus que les personnes engagées sur fonds propres ont très fréquemment peu d'ancienneté.

²² Il existe une marge d'erreur importante au niveau du dénombrement des Old Timerisables qui exercent plusieurs temps partiels dont la somme dépasse un ¾ temps.



Même si la logique du Plan Tandem²³ veut que le travailleur (Old Timer) soit remplacé par un jeune travailleur (Young Timer) qui n'a aucune ancienneté, l'employeur détient une marge de manœuvre quant à la fonction et à l'ancienneté de la personne engagée, et ce pour permettre d'adapter l'emploi aux réels besoins des structures.

L'étude ne montre pas clairement la politique des institutions en cette matière. L'étude émet la seule hypothèse qu'il existe sans doute, surtout pour le secteur AAD, des réticences financières à engager du personnel plus expérimenté, en raison du coût important déjà généré par les emplois sur fonds propres. Elle met ensuite en évidence que, dans plus de la moitié des situations, le travailleur Old Timer est remplacé dans son autre mi-temps par une personne qui travaillait déjà dans l'institution, en tant que salariée²⁴ ou ex-stagiaire. L'explication réside dans la **difficulté de recrutement externe** de certains profils et du choc intergénérationnel vécu par les équipes lorsque le Young Timer remplace le Old Timer, la capacité d'intégration dans une équipe étant alors particulièrement recherchée.

Quant à la fonction, l'étude propose des résultats plus sûrs : le Old Timer est dans les trois quarts du temps (et à quasi unanimité pour les fonctions éducatives) remplacé par une fonction équivalente. Pour éviter les cas plus rares où les équipes éducatives se verraient déforcées par le départ de quelqu'un remplacé par une fonction administrative, une piste d'amélioration du Plan Tandem serait de rendre le remplacement dans la même fonction obligatoire pour certaines fonctions.

Concernant les fonctions de direction, la moitié des remplacements se ferait hors fonction. Dans les plus grosses structures, il est en effet davantage possible de faire glisser le personnel dans la hiérarchie interne et d'ainsi trouver une place pour le jeune travailleur dans une autre fonction. Cette possibilité est moins offerte aux petites équipes qui sont amenées à faire parfois le choix d'engager une personne avec quelques années d'ancienneté pour remplacer une personne ayant des responsabilités.

➤ La pénibilité du travail

Les résultats de l'étude montrent que le plan Tandem constitue pour la majorité des bénéficiaires **une réponse à la pénibilité du travail** qui peut être liée à plusieurs éléments : des difficultés d'avancement statutaire (organisation horizontale des structures proposant peu de progressions professionnelles), un public à prendre en charge, une répétition ou une lourdeur physique des tâches. Ainsi, le Plan tandem signifie pour ses bénéficiaires un travail moins pénible, un allègement du stress professionnel et un avantage bien mérité à la suite d'une carrière relativement plane dans le secteur.

Dans cette logique, **l'amélioration de la santé**²⁵ se présente comme une réelle motivation à l'entrée dans le Plan Tandem et le passage à un horaire allégé est ressenti globalement comme bénéfique au niveau personnel et professionnel. Outre la possibilité

²³ Pour l'employeur, le financement de la prime « Old timer » peut entièrement être couverte par la subvention régionale, si le travailleur Old Timer (barème maximal) est remplacé par un jeune travailleur Young Timer de même qualification au barème minimal (aucune année d'ancienneté). En conséquence, si l'employeur engage un travailleur avec plus d'ancienneté ou plus qualifié, il devra financer une partie de la prime Old Timer. A l'inverse, s'il engage une personne moins qualifiée, la subvention régionale est plus élevée que la prime Old Timer et il réalise des bénéfices.

²⁴ Ce mode de recrutement interne est conforme à la convention collective de travail 35 (CCT 35), qui, dans son article 4, donne la priorité aux travailleurs à temps partiels sur les candidats externes lorsqu'un emploi est vacant. Si l'employeur est chanceux, il peut appliquer cette CCT à des travailleurs sans ancienneté. Cette CCT répond en partie à la problématique des mi-temps qui, dans les secteurs, s'avère difficilement conciliable avec des seconds mi-temps dans une autre organisation (les horaires étant trop variables et atypiques).

²⁵ Le principal argument qui a convaincu l'AWIPH d'accepter de financer cette mesure en maintenant le subventionnement à temps plein pour le travailleur âgé malgré son départ à mi-temps est le fait qu'avant la mise place du plan, très peu de personnes dans ce secteur quittaient leur emploi avant la retraite alors qu'elles manifestaient de l'usure professionnelle.



offerte de libérer du temps pour les loisirs, une nouvelle motivation est ressentie pour le travail effectué quotidiennement avec une plus grande reconnaissance par les collègues et par les usagers des services.

Les **fonctions d'éducateur** ou les fonctions comprenant des tâches de nursing ressentent plus sensiblement ces phénomènes. Toutefois, l'étude souligne que devant la difficulté à objectiver le degré de pénibilité des fonctions, le Fonds Old Timer a finalement opté pour l'ouverture du Plan Tandem à toutes les fonctions sans distinction, y compris les fonctions de cadre et de direction : la pénibilité du travail pouvant aussi être liée par exemple aux difficultés rencontrées dans la gestion d'une équipe.

Même si cela représente un constat plus minoritaire, il faut souligner que le **passage** à mi-temps **ne constitue pas toujours un allègement** de la pénibilité du travail. Le Old Timer peut en effet vivre des situations difficiles comme l'absence d'une diminution de sa charge de travail, une dévalorisation de son travail, un changement de sa fonction avec moins de responsabilités (phénomène plus perceptible dans les fonctions de direction), une perte du suivi des usagers dans ses attributions et du rôle de référent pour ces derniers, un écartement des réunions et des prises de décisions, une difficulté d'aménagement d'un horaire de travail etc.

➤ L'opportunité financière

Une des motivations puissantes à l'entrée dans le Plan Tandem est financière : le salaire perçu en crédit-temps normal est augmenté par la prime du Fonds Social Old Timer. Les bénéficiaires actuels ont ainsi l'opportunité de passer à mi-temps en conservant une rémunération équivalente à 72 voire 81% du salaire initial brut (quand il était à plein temps). Cette chance est reconnue à la quasi-unanimité. Malgré tout, **certains travailleurs font le choix de ne pas entrer dans le système**, considérant que la diminution de revenu (perte de 28% à 19% du salaire initial et perte des sursalaires fréquemment proposés par les institutions) est trop importante en raison de leurs charges financières (prêts hypothécaires, enfants à charge etc.). Pour remédier à cette situation, la prise en compte des sursalaires dans le calcul de la prime du Fonds Old Timer serait une piste d'amélioration du Plan Tandem.

➤ Les craintes sur son fonctionnement et sa pérennité

Le mécanisme du Plan Tandem peut apparaître très simple si on le décrit de manière concise. Si par contre on aborde les aspects techniques du montage, le dispositif dévoile toute sa **complexité**. Ainsi la majorité des bénéficiaires avaient des craintes par rapport à son fonctionnement et sa pérennité. Certaines questions posées illustrent parfaitement cette situation. Quelle sécurité apporte un dispositif qui repose sur la mesure fédérale du crédit temps si un jour elle est abandonnée ? Quel niveau exact de revenu peut-on atteindre avec le Plan Tandem ? Quel impact sur le montant de la pension ? Quelle incidence d'un congé de maladie sur le revenu ? Par ailleurs, les bénéficiaires ont souvent ressenti la multiplicité des interlocuteurs (direction, Onem, Fonds Old Timer, AWIPH) comme source de confusion.

L'étude propose alors des pistes d'amélioration :

- **Aller plus loin dans les explications** du montage financier lors de la présentation de la mesure aux travailleurs par l'équipe du Fonds Old Timer ; La connaissance du plan Tandem augmente en effet avec la taille de l'institution et varie selon le niveau de qualification de la fonction : les cadres sont mieux informés que les fonctions éducatives, (para)médicales et administratives, elles-mêmes mieux informées que les ouvriers ;
- **Avoir une personne de référence**, indépendante du Fonds (à l'administration par exemple), qui aurait une bonne connaissance du secteur, des lois sociales et du montage financier, et qui pourrait rassurer les travailleurs sur la solidité du Fonds social ;



- **Rassurer** au moins sur le droit acquis²⁶ pour le travailleur entré en crédit-temps ;
- Communiquer plus systématiquement aux personnes intéressées les lieux où elles peuvent faire des **simulations fiscales fiables** (sites Internet, bureau des contributions, banque, comptable), car tous les travailleurs rencontrés ne savent pas que ce genre de simulation peut être réalisée.
- Le problème des conditions d'octroi

Outre les peurs des acteurs du secteur vis-à-vis du fonctionnement du Plan Tandem, se pose également le problème des conditions d'octroi²⁷. Deux conditions du Plan Tandem entraînent particulièrement des difficultés d'accès pour les acteurs de terrain.

- La première est imposée par la mesure fédérale du crédit temps : « **être occupé au minimum dans un régime ¾ temps** depuis au moins 12 mois au moment de la demande ». Ainsi, toutes les personnes qui étaient passées en crédit temps avant que la mesure ne soit opérationnelle devront travailler minimum à ¾ temps pendant un an avant de pouvoir bénéficier de la prime Old Timer.

Le Plan Tandem pourrait ainsi être amélioré en permettant à ces personnes d'y accéder sans devoir augmenter leur temps de travail pendant une année.

- Le second frein est une condition émanant du Fonds Old Timer : « **bénéficiaire du barème conventionnel maximum** ». En effet, selon la fonction, dans les secteurs AAD et AWIPH, le plafond du barème est atteint entre 23 et 31 années d'ancienneté²⁸.

Une piste d'amélioration du Plan Tandem serait alors d'harmoniser le nombre d'années entre les fonctions pour atteindre le barème conventionnel maximum. Par ailleurs, ce niveau d'ancienneté ne peut pas être atteint par certains travailleurs dont les carrières ont été interrompues pour diverses raisons : citons celles relatives à l'éducation des enfants, à la mobilité professionnelle fréquente en début de carrière non valorisée au niveau de l'ancienneté, aux années de maladie ou d'incapacité non assimilées dans le calcul de l'ancienneté etc. La reconnaissance de l'ancienneté acquise dans les autres secteurs, voire des pauses carrière pour élever les enfants, serait donc une source d'amélioration du dispositif. Une autre solution à envisager serait de diminuer les conditions d'ancienneté barémique à 20 ans pour tout le monde et d'évaluer le coût de cet élargissement.

- Au delà de ces deux puissants freins, il y a aussi le cas particulier des travailleurs **sous contrat APE** dont l'accès au Plan Tandem devra être solutionné par une réglementation particulière émanant du Ministère de l'Emploi de la Région wallonne.

Enfin, les **fonctions à responsabilités** connaissent aussi des difficultés pour accéder à la mesure. Leur passage à mi-temps demande en effet une réorganisation très importante. Les autres fonctions problématiques sont toutes celles qui ne sont pas gérables à mi-temps, soit parce qu'elles nécessitent un suivi rapproché, quotidien des personnes accueillies, soit parce qu'elles sont indispensables dans la structure. On pense à toutes les fonctions de sécurité et d'hygiène, aux infirmières, etc.

Il y a aussi les **fonctions d'expertise** et le personnel qui a acquis des compétences spécifiques en suivant de multiples formations (ex : thérapeute du développement). En

²⁶ Les travailleurs de plus de 50 ans ne sont soumis à aucune limitation dans le temps. Le système du crédit-temps leur est acquis jusqu'à leur départ en pension, à quelque moment que ce soit.

²⁷ Ces critères sont pour partie dictés par les règles liées au crédit-temps et pour partie imposés par le Fonds Old Timer :

Conditions du crédit-temps : être âgé de plus de 50 ans ; être un travailleur salarié depuis 20 ans au moins ; être au service de l'institution depuis 5 ans au moins ; être occupé au minimum dans un régime ¾ temps depuis au moins 12 mois au moment de la demande.

Conditions du Fonds Old Timer : Bénéficiaire du barème conventionnel maximum.

²⁸ Aujourd'hui, un éducateur de l'AWIPH atteint le barème conventionnel maximum après 29 ans d'ancienneté ; un licencié en psychologie après 23 ans d'ancienneté.



réponse à cette problématique, une proposition d'aménagement du Plan Tandem serait de capitaliser les mi-temps. Cela signifie par exemple que sur 15 ans, la personne travaillerait à temps plein pendant 7 ans et demi et elle serait "tandemisée" à temps plein pendant les 7 années et demi restantes.

Les aménagements de fin de carrière les plus souhaités au cas où le Plan Tandem n'aurait pas fait son apparition sont donc principalement, tant pour les Old Timers que pour les autres travailleurs âgés de 45 ans et plus : la réduction progressive du temps de travail, l'accès plus aisé à la prépension et l'allègement des horaires.

Plan Tandem II : description de la mesure « Tutorat »

Le deuxième volet des mesures Plan Tandem concerne la formation des jeunes travailleurs. S'appuyant sur les dispositions propres au crédit-temps, les partenaires sociaux ont mis en place cette possibilité pour les Old Timers de prester quelques heures de tutorat en sus de leur mi-temps pour former les Young Timers.

➤ Un constat d'échec

L'étude constate que ce deuxième volet du Plan Tandem, le **tutorat**, n'a pas suscité d'engouement parmi les travailleurs du secteur. Cette mesure n'a en effet, jusqu'à présent, concerné qu'un seul travailleur.

Cette mesure semble donc avoir été **maladroitement liée à l'aménagement des fins de carrière** alors que les pratiques d'accompagnement des nouveaux travailleurs ne concernent pas nécessairement les plus anciens travailleurs. Dans de nombreux endroits, cette fonction est confiée aux travailleurs expérimentés et motivés par leur métier, souvent entre 30 et 50 ans.

Confier cette tâche supplémentaire qui nécessite du dynamisme et de l'enthousiasme **à une personne qui désire décrocher** apparaît en effet assez paradoxal²⁹. Le tutorat peut donc être considéré comme une mesure intéressante d'aménagement de la carrière pour renouveler les tâches des travailleurs, mais pas spécifiquement comme un aménagement de la fin de carrière.

En effet, d'après les acteurs actuels du Plan Tandem I, le développement de compétences devrait s'organiser autour d'un partage d'expériences qui prendrait place pendant les heures de travail actuelles, c'est-à-dire pendant le mi-temps presté. La promotion de ce type de tutorat pourrait se faire via des appels à projet comparables à ceux proposés par le Fonds Isajh.



Raphaël EMMANUELIDIS

Monographie des ETA bruxelloises : dernières nouvelles

L'étude sur les **Entreprises de Travail Adapté** relevant de la COCOF est terminée et a été validée par les partenaires sociaux en octobre 2005. Ce document d'une centaine de pages fera l'objet d'une publication diffusée au **printemps 2006**. Une matinée d'étude consacrée aux ETA bruxelloise - organisée avec le cabinet de la Ministre HUYTEBROECK - accompagnera la sortie de la monographie. Nous vous donnerons plus d'informations à ce sujet dans le prochain numéro de LA VIGILANTE.

Bernard DE BACKER

²⁹ Voir à ce sujet l'article « *Tutorat et fin de carrière : de faux amis ?* », paru dans LA VIGILANTE n° 11 de juin 2004.

**Le Conseil de l'Éducation et de la Formation (CEF) souffle ses quinze bougies !**

C'est dans le cadre marbré et néoclassique du **Palais des Académies**³⁰ à Bruxelles que le CEF a fêté son quinzième anniversaire le 29 novembre 2005. 140 personnes étaient inscrites, un peu moins présentes (surtout l'après-midi...) dans la grande salle du trône (ou « salle du bal ») avec son parquet en chêne et en palissandre.

Le thème général de cette journée à la fois commémorative et prospective était :

**L'éducation et la Formation tout au long de la vie,
entre responsabilité individuelle et collective**

La matinée fut d'abord consacrée à un survol historique du CEF dans le cadre « des mouvements qui ont secoué l'enseignement et la formation depuis 15 ans » avec projection d'archives de la RTBF. Cette mise en perspective fut suivie d'une introduction du thème de la journée par les Ministres compétentes (ARENA, DUPUIS et SIMONET) ou leur représentant, ainsi que par deux chargés de mission du CEF, A. BULTOT et J.-P. MALARME.

Vint ensuite un exposé de M. DEVELAY³¹, professeur à l'Université Louis Lumière de Lyon, sur le thème de la **responsabilité**, dans le cadre de la « société de la connaissance » et du « live-long learning ». Différentes balises sur cette notion variable de « société de la connaissance », « société de l'information » ou « société du savoir » furent posées, et notamment quelques réflexions sur cet « attracteur étrange » que constitue la notion de compétence, définie comme un « savoir agir réfléchi » et non pas comme une simple performance. Le thème de la réflexivité fut dès lors introduit dans cette analyse des sociétés contemporaines³².



La fin de l'exposé glissa vers la thématique plus freudo-lacanienne d'une absence de « l'Autre » (référence tierce méta-sociale) et de ses conséquences sur le vivre-ensemble aujourd'hui, notamment à travers une individualisation exacerbée de l'existence et un déclin des repères collectifs.

Après un buffet servi par les élèves du CERIA, l'après-midi fut centrée sur le thème de la « **flexisécurité** » (ou « flexicurity » en anglais), plus précisément les garanties sociales pour la mobilité sociale et professionnelle. On fait référence ici au « modèle danois » qui assure plus de flexibilité aux entreprises, en contrepartie de plus de sécurité, de formation et de souplesse pour les salariés. Ce modèle fut introduit (au Danemark, pas au Palais des Académies) par P. N. RASMUSSEN, ancien Premier Ministre danois (1993-2001) et actuel président du parti socialiste européen. On regrettera que, malgré certaines interventions (dont celle de F. MARTOU et, dans une moindre mesure, de P. VAN MUYLDER), le sujet annoncé - très intéressant à nos yeux - ne fut pas abordé de manière plus systématique et rigoureuse.

Un autre thème qui fut abordé (notamment par A. VAN HAECHE de l'ULB) est la procédure et l'impact du **sommet de Lisbonne**, qui diffusa une série de concepts et d'injonctions dans le champ de l'éducation et de la formation, vu sous l'angle principalement économique (comme le soulignera H. INGBERG dans son discours de clôture,

³⁰ Siège de diverses académies depuis 1876, le Palais des Académies avait été construit pour GUILLAUME D'ORANGE lors de l'occupation néerlandaise.

³¹ Docteur en Didactique et docteur ès Lettres et Sciences humaines. A été longtemps professeur d'École normale d'instituteurs. Actuellement professeur en Sciences de l'Éducation. Ses recherches sont centrées sur la didactique, les apprentissages scolaires et la formation.

³² Une petite discussion avec le conférencier vint confirmer la pertinence de la notion de « modernité réflexive », développée voici 15 ans (également...) par A. GIDDENS et quelques autres.



l'enseignement n'est pas une compétence européenne). Ce thème avait déjà été traité lors du colloque organisé le 26 septembre 2003 par le CEF et consacré à « L'éducation et la formation dans le nouveau contexte européen ». On ne peut que **recommander la lecture des actes de ce colloque**, publiés dans le CD-ROM distribué par le CEF et sans doute disponible sur demande (voir encadré ci-dessous pour plus de détails sur le contenu de ce CD-ROM).

H. INGBERG, Secrétaire Général de la CF, clôtura la journée par un exposé nourri, centré sur le thème de l'éducation et de la formation, notamment dans le contexte européen.

Bernard DE BACKER

Le programme de cette journée : <http://www.cfwb.be/cef/15anniversaire-invitation.doc>
La notion de flexisécurité³³ : http://www.sase.org/conf2001/papers/klammer_ute.pdf

Le **contenu du CD-ROM** du CEF :

* Plaquette « 15e anniversaire du CEF »

* Archives

Tous les Avis du CEF (il y en a 93 à ce jour)

* Une sélection d'autres productions du CEF

« *Orientation et information sur les études et les métiers* ». Actes du Colloque organisé à Bruxelles le 1er février 2002.

« *L'éducation et la formation dans le contexte européen* » Actes du Colloque organisé à Bruxelles le 26 septembre 2003.

« *Hétérogénéité dans les classes et dans les écoles* ». Actes du colloque organisé à Bruxelles le 24 octobre 2003.

Rapport de la conférence Léonardo « *Transparence des qualifications et validation des compétences en Europe* » des 18 et 19 mars 2004 à Bordeaux.

« *Un projet gouvernemental et européen pour une formation qualifiante tout au long de la vie. Quelle articulation enseignement - formation ? Quelles implications des partenaires sociaux ?* » Séminaire de rentrée de la Chambre de la Formation (septembre 2004)

« *La transparence des qualifications, un processus européen, un enjeu pour la citoyenneté et la cohésion sociale* » (EUNEC – Mars 2005)

Rapport intermédiaire du groupe de travail « *Modularisation* » - *Réorganisation de la formation et de l'enseignement qualifiant. Vers la création d'un espace de confiance mutuelle au sein de la Communauté française Wallonie-Bruxelles* ». (17 juin 2005)

* Perspective européenne

Le réseau européen des Conseils de l'Education (EUNEC)

Documents européens de référence

* Perspectives pour les Humanités Professionnelles et Techniques

(Eléments d'instruction de l'Avis n°80

B. DE BACKER

³³ Sur le site du SASE, « Société pour la promotion de la socio-économie ». La socio-économie promue par le SASE considère que l'activité économique n'est pas indépendante du contexte social dans lequel elle est « encapsulée », notamment ses dimensions culturelles.



3. Nouvelles de Flandre et d'Europe

Le congrès démographique de Tours

Du 18 au 23 juillet 2005 s'est tenu le « XXVe **Congrès International de la Population** » dans la bonne ville de Tours, en France.

Cet événement, organisé par « L'Union Internationale pour l'Etude Scientifique de la Population » (IUSPP)³⁴, a rassemblé un nombre important de chercheurs en provenance de différentes parties du globe. Le Congrès a tenu pas moins de **187 séances**, chacune comportant 4 ou 5 communications. C'est donc **plus de 700 communications** (745 exactement) qui ont été produites, certaines étant résumées et également intégralement téléchargeables en format pdf sur son site web (cf. infra).



Douze sujets principaux ont été abordés, chacun de ceux-ci se déclinant en de nombreux thèmes et sous-thèmes :

1. Santé en matière de reproduction, VIH/SIDA et MSTs
2. Santé et mortalité
3. Fécondité, familles et ménages
4. Migration interne et urbanisation
5. Migration internationale
6. Vieillesse de la population et structure par âge
7. Enfants et adolescents
8. Statut des femmes, ethnicité, identité et culture
9. Environnement, biologie et génétique
10. Pauvreté, vulnérabilité et droits de l'homme
11. Études régionales
12. Méthodes qualitatives et quantitatives, données et théories, et autres séances

Dans le cadre de ce dossier, nous nous intéresserons particulièrement au sixième sujet, « Vieillesse de la population et structure par âge ». Ce sujet a été abordé à travers les thèmes suivants :

- Vieillesse dans les pays en développement
- L'avenir des personnes âgées
- Relations intergénérationnelles dans une population vieillissante
- Implications des effectifs des générations et de la structure par âge de la population
- Journée de la Population Européenne. Vieillesse. Séance de présentation
- Journée de la Population Européenne. Vieillesse. Table Ronde 1 : L'activité des seniors
- Journée de la Population Européenne. Vieillesse. Table Ronde 2 : L'environnement des personnes âgées
- Journée de la Population Européenne. Vieillesse. Table Ronde 3 : Les déficiences et handicaps liés à l'âge

³⁴ Fondée en 1928, l'IUSSP (*International Union for the Scientific Study of Population*) comprend plus de 2.000 membres, dont un tiers des membres viennent des pays en voie de développement.



- Le vieillissement dans le monde en développement
- La fenêtre d'opportunité : un âge d'or démographique ?
- Évolution démographique dans les pays développés : dépendance et politiques sociales
- Aspects économiques du vieillissement et de la baisse de la population
- Vieillesse de la population, population active et migrations internationales
- Conséquences démographiques des migrations internationales dans les pays d'arrivée
- Conséquences des migrations internationales sur les régions de départ

Voyons plus précisément, dans le cadre de ce dossier, ce qui ressort des « Journée de la Population Européenne. Vieillesse. Table Ronde 1 : L'activité des seniors ». Quatre communications concernent directement le dossier de cette VIGILANTE.

- ❖ Travail et loisirs après 50 ans : premiers résultats de l'enquête SHARE • Axel Boersch-Supan, University of Mannheim
- ❖ Les réformes des systèmes de retraite et la demande de main-d'œuvre des plus de 50 ans • Martine Durand, Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE)
- ❖ Faible taux d'emploi et discrimination selon l'âge • Anne Sophie Parent, AGE, Plateforme européenne des personnes âgées
- ❖ L'aménagement des conditions de travail des plus de 50 ans • Annie Jolivet, Institut de Recherches Economiques et Sociales (IRES)

Malheureusement, aucune communication n'est actuellement disponible. Elles le seront peut-être plus tard. Il n'est dès lors pas inutile de visiter le site de temps à autre.

Par ailleurs, une journée entière était consacrée au thème : « Faut-il s'inquiéter de l'avenir de la population de l'Europe ? ». Mais aucune communication des débatteurs n'est encore en ligne...

Bernard DE BACKER

Sur l'e-toile



Le site web de la Conférence : <http://iussp2005.princeton.edu/default.aspx>

Communications disponibles sur la problématique du vieillissement :

* Les personnes dépendantes en France : évolution et prise en charge :

<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=50748>

* Processus de prise en charge des personnes âgées dépendantes cognitives dans les pays de l'Union européenne :

<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=50306>

* Les premiers baby-boomers arrivent à la retraite : quelle perspective pour l'entraide et les relations au sein des familles dans le contexte européen ? :

<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=52536>

* Conséquences démographiques des migrations :

<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=52651>

* Vieillesse de la main d'œuvre et productivité économique : le rôle de l'offre et de la demande de main d'œuvre, une application à l'Autriche :



<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=51337>

* Vieillesse de la population et marché du travail : deux enquêtes italiennes :

<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=51346>

* Elaboration d'un modèle simplifié pour évaluer l'impact du vieillissement de la population, des tendances en matière de chômage et des niveaux d'immigration sur la viabilité du système des retraites dans les 25 états membres de l'UE :

<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=51026>

* Tendances démographiques, emploi et flux migratoires de la main d'œuvre dans l'Union Européenne

<http://iussp2005.princeton.edu/abstractViewer.aspx?submissionId=50438>

Premiers résultats de l'enquête SHARE

Le *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (SHARE)³⁵ est une enquête menée auprès des **personnes âgées de 50 ans** et plus, dans 11 pays d'Europe.

Cette grande enquête, financée par l'Union européenne et l'Organisation Mondiale pour la Santé, vise à récolter de nouvelles données sur cette population afin de pouvoir comparer les situations sur le plan international. Il s'agit d'une enquête interdisciplinaire sur la **santé physique et mentale**, l'utilisation des soins de santé, la qualité du travail, les revenus, le patrimoine, le sentiment de bien-être, les activités sportives ou bénévoles, l'aide sociale fournie, etc. Les répondants sont aussi soumis à quelques tests physiques et mentaux.

En Belgique, le Centre de recherche en économie publique et de la population de l'ULg (Crepp) et le *Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck* (CSB) de l'université d'Anvers ont la responsabilité du déroulement de l'enquête Share.

Une après-midi d'étude a été organisée le 14 novembre 2005 sur les premiers résultats de la recherche auprès des **2.500 ménages belges interrogés** ; la deuxième vague de l'enquête consistera à interroger les mêmes personnes à partir de septembre 2006.

Cette enquête a certainement le mérite de recueillir une foule de données très riches sur les plus de 50 ans. L'objectif de l'enquête est en effet particulièrement général : il s'agit de mieux connaître la catégorie des « plus de 50 ans » représentant aujourd'hui en Europe environ 35% de la population, pour mettre en perspective le processus d'allongement de la vie et d'en tirer les conclusions. Il en résultera certainement des objectifs opérationnels très variables selon les acteurs et la lecture qu'ils feront des données récoltées.

A titre d'exemple, S. PERELMAN (Crepp, Université de Liège) y voit un éclairage sur le débat des fins de carrière : « **Faut-il continuer à écarter du marché du travail** des personnes en bonne santé et désireuses de rester actives, uniquement parce qu'elles ont 60 ans ? Le débat est utile car, selon les premières analyses effectuées à partir de Share, le **fait de rester actif** (au sens large) **est meilleur pour le fonctionnement cognitif...** et vraisemblablement pour les comptes de la Sécurité sociale ! »³⁶.

Raphaël EMMANUELIDIS

³⁵ Les données sont à la disposition sur le site www.share-project.org

³⁶ Interview de S. Perelman dans le mensuel de l'Université de Liège du mois de décembre 2005 www.ulg.ac.be/le15jour/149/troisquestions.shtml



4. Documents

Donatienne DESMETTE, *La prépension, un moyen d'échapper à l'identité stigmatisante du « travailleur âgé » ?* Les Cahiers du CERISIS, mai 2004

Cette petite étude, basée sur l'exploitation de la littérature scientifique mais également sur une enquête réalisée auprès du personnel de l'UCL, s'intéresse de manière plus particulière à la **construction sociale du « travailleur âgé »** et à ses répercussion sur le recours aux prépensions.



Comme le constate l'auteur, « on méconnaît les raisons qui, d'une part, incitent le travailleur âgé à vouloir cesser sa vie professionnelle de manière précoce et qui, d'autre part, conduisent l'employeur à se séparer des travailleurs de plus de 50 ans ».

Au-delà des conditions de travail, de la santé et d'avantages fiscaux, D. DESMETTE se demande si « certaines variables organisationnelles, sociales et psychologiques ont une influence significative dans le processus de **poursuite ou de retrait de la vie active** ». Parmi ces variables, elle pointe plus particulièrement la construction sociale du vieillissement et le statut du groupe des « personnes âgées » au sein de la société.

D'où son hypothèse, qui rejoint « l'effet Pygmalion » que nous avons évoqué précédemment³⁷, à savoir « que, comme l'identité de 'chômeur' peut avoir des effets pervers, **l'étiquette de 'travailleur âgé' peut être néfaste**, a fortiori dans le monde du travail ». En d'autres mots, le fait d'être qualifié de « travailleur âgé » avec ce que cela comporte de connotation négative inciterait les travailleurs à choisir la prépension pour échapper au **stigmat**³⁸.

→ Cette hypothèse supposerait évidemment que l'étiquette de 'prépensionné' ou 'pensionné' soit moins stigmatisante, corollaire que l'auteur ne semble pas prendre en compte. Par ailleurs, on peut aussi supposer que le fait d'être qualifié de « travailleur âgé » dès 50 ans contribue au vieillissement, selon la logique bien connue de la prophétie créatrice. De même que répéter à votre fils qu'il « n'arrivera jamais à rien » risque d'en faire un imbécile, le fait de qualifier (officiellement) de « travailleur âgé » un quinquagénaire risque de l'amortir considérablement. Et de produire ainsi l'effet recherché : sortir volontairement du marché du travail pour faire place aux jeunes moins bien payés.

Revenons à l'étude du CERISIS. D. DESMETTE va tester son hypothèse de deux manières : la première par une revue de la littérature scientifique existante sur le sujet ; la seconde par l'analyse des résultats d'une enquête ad-hoc menée auprès de certains membres du personnel de l'UCL.

Revue des études

En ce qui concerne **la littérature existante**, l'auteur remarque que rares sont les études qui envisagent la question de la prépension « sous l'angle des variables explicatives ». La plupart portent sur les taux d'activité des plus de 50 ans et sur les coûts directs ou indirects qui résultent d'une cessation anticipée de l'activité

³⁷ Voir LA VIGILANTE n° 16, juillet 2005, analyse du rapport de l'OCDE, *Vieillesse et politiques de l'emploi. Belgique*, pp. 15 et 16.

³⁸ Ce terme est utilisé dans le sens du sociologue E. GOFFMAN dans son livre *Stigmat*. Il écrit : « Si une personne possède un attribut spécifique, on dit alors qu'elle possède un stigmat (discrédit). Le stigmat n'existe pas en soi, mais il naît de relations entre les attributs personnels et les stéréotypes. Lorsque une personne possède un stigmat, celle-ci est discréditable, puis discréditée une fois que celui-ci est révélé ».



professionnelle. Au niveau des variables explicatives, il y a bien entendu les stratégies des entreprises (réduction des coûts salariaux, etc.), mais quelles sont celles qui peuvent expliquer les demandes des travailleurs en dehors du cadre d'une restructuration d'entreprise ?

Ici aussi, ce sont les variables économiques qui sont la plupart du temps abordées, La question demeure de **savoir**, à conditions financières égales, **ce qui détermine le choix de la prépension** chez certains et pas chez d'autres ? C'est donc légèrement en amont, au niveau des *intentions de prépension* que ces variables peuvent être étudiées.

Certaines études abordent ces questions et traitent des déterminants qui influent sur la cessation anticipée d'activité. Celles qui sont le plus couramment étudiées sont les contraintes financières (revenus actuels, revenus attendus) associées à la composition du ménage, l'état de santé, le genre et le couple, l'âge et l'emploi (notamment la pénibilité du travail, la satisfaction quant à la carrière atteinte). L'auteur remarque que ces variables sont cependant rarement étudiées de manière multidimensionnelle, ce qui ne permet pas de comprendre les processus de décision qui aboutissent au retrait anticipé. De plus, ce sont des variables « **objectives** » qui sont analysées et pas des processus **subjectifs** qui influencent le *carrierus interruptus*.

Une étude néerlandaise (1994), menée auprès d'un millier de fonctionnaires qui avaient la possibilité de se retirer de la vie professionnelle, montrait que les variables classiques (économiques, de santé, de conditions de travail) n'expliquaient qu'une petite partie (8,6 %) de la variance dans les intentions de prépensions, alors que d'autres variables (attitudes par rapport aux variables classiques, projection des effets de la prépension, support de l'environnement) expliquent une beaucoup plus grande partie de la variance (24 %). En outre, les études classiques sur la prépension « déconnectent celle-ci de la question de la qualité de vie des travailleurs âgés » et de **la construction sociale du vieillissement**.

La chercheuse du CERISIS aborde dès lors cette question. Elle constate que la plupart des études qui se sont penchées sur les caractéristiques associées à la vieillesse concernent des personnes de plus de 65 ans et non pas des « travailleurs âgés ». Elle



considère cependant qu'une série de traits de ce groupe plus âgé, et notamment sa **stigmatisation**, « pourraient être à l'œuvre dans le monde du travail dès lors que la dimension d'âge, et spécifiquement du 'vieillesse', devient saillante ». Les recherches analysées tendent à montrer que les personnes âgées constituent un groupe plus stéréotypé que les autres classes d'âge, « comme si nous disposions d'un dictionnaire en un seul volume pour les personnes âgées ». Ces stéréotypes ne sont pas tous négatifs, mais il est important de les connaître car ils influencent « les attitudes et les comportements tant de la personne qui les subit que de celle qui les exerce ».

En ce qui concerne plus spécifiquement **le travail**, les différentes recherches montrent « que le milieu de travail ne semble pas favorable aux travailleurs âgés » : **les travailleurs âgés sont considérés comme physiquement et cognitivement moins aptes**, l'âge

étant associé à un déclin de la productivité. Or, souligne l'auteur, « les données issues de recherches menées dans différents domaines professionnels montrent que, hormis pour la capacité à faire face aux contraintes physiques, il n'y a pas de relation systématique entre la performance et l'âge ».

Dans un monde du travail où la part intellectuelle de l'activité professionnelle s'est considérablement développée par rapport à la part physique, le déclin dû à l'âge est donc nettement moins marqué. Un autre aspect est la moindre participation des « travailleurs âgés » à la **formation** continue, ce qui contribue à leur **disqualification précoce**.



Une enquête ad-hoc à l'UCL

Sur base de cette revue des études, et notamment des informations concernant la construction sociale du vieillissement et de ses effets, l'auteur remarque que le fait « d'identifier globalement les individus de plus de 50 ans comme des 'travailleurs âgés' (...) n'est pas sans incidence sur les attitudes et les comportements des personnes ».

L'étude par questionnaire mise en oeuvre à l'UCL avait pour objectif d'étudier les **variables susceptibles d'intervenir dans les choix** des travailleurs de plus de 50 ans de cesser leur activité de manière anticipée. La base de l'enquête est le personnel de l'UCL, qui bénéficie d'une convention de cessation de l'activité à mi-temps (55 ans) et à plein-temps (58 ans).



Sur les 271 personnes de plus de 50 ans qui ont répondu à l'enquête 37 % ont l'intention de poursuivre leur carrière professionnelle jusqu'à la pension, 45 % de cesser l'activité de manière anticipée et 18 % sont indécis. Les motifs d'une non-cessation anticipée sont principalement d'ordre financier et motivationnel (« pas envie »). Dans ce deuxième cas de figure, les variables relatives à la satisfaction au travail sont significatives : **l'intention de prépension** est d'autant plus forte que le travailleur **n'est pas satisfait** de son travail.

Parmi les autres résultats, notons le fait que **l'identité sociale de « travailleur âgé » est perçue comme la moins valorisée**. D'où l'hypothèse que « les individus qui s'identifient au groupe des 'travailleurs âgés' seront les plus enclins à envisager la cessation anticipée de leur activité, source de dévalorisation sociale liée à leur âge ». Cette hypothèse est confortée par le fait que, chez les répondants de moins de 55 ans, **plus ils se perçoivent comme 'travailleurs âgés', plus ils ont l'intention de prendre leur préretraite**.

Une autre étude « Travail et vieillissement » est actuellement en cours. Certains résultats ont été présentés lors d'un colloque organisé par le CERISIS le 18 octobre 2005, à l'occasion de ses dix années d'existence.

Bernard DE BACKER

Sur l'e-toile



* Le site du CERISIS (téléchargement possible) : <http://cerisis.opes.ucl.ac.be>
Cliquez sur publication, puis sur « Cahiers du Cerisis ». Vous y trouverez l'étude qui peut être téléchargée.

Nouveau rapport de l'OCDE sur la Belgique

Dans un numéro précédent de la VIGILANTE, nous avons longuement rendu compte du **rapport comparatif de l'OCDE** consacré aux politiques belges de l'emploi à l'intention des travailleurs de plus de 50 ans, rédigé par Anne SONNET (voir LA VIGILANTE n°16). On sait par ailleurs que les positions de l'OCDE **ont pesé sur l'attitude du gouvernement fédéral** dans la préparation du Pacte social entre les Générations.



Ce même organisme international vient, dans la dernière livraison de son étude économique de la Belgique³⁹, de **renouveler son analyse et ses recommandations** en matière, notamment, de préparation au vieillissement démographique.

Les problèmes pointés sont le taux d'emploi particulièrement faible pour les travailleurs âgés (28 % de la population de 55 à 64 ans), la durée du travail qui a diminué ces dernières décennies (essentiellement parce que la productivité s'est accrue, la fiscalité des revenus du travail a été alourdie et les femmes sont plus nombreuses dans la population active) et les conséquences du vieillissement démographique (freinage prévu de la croissance économique par le ralentissement, notamment, de l'offre de travail).

Les **recommandations** sont connues. Pour l'OCDE, « il faudrait que le gouvernement élimine progressivement les subventions publiques en faveur de la retraite anticipée ». « On peut raisonnablement penser que si l'on mettait fin aux solutions attrayantes de retraite anticipée et si l'on imposait aux chômeurs âgés une obligation de recherche d'emploi, les partenaires sociaux jugeraient plus intéressant d'investir davantage dans la formation continue des salariés âgés, de négocier des barèmes de salaires qui n'évinceraient pas les travailleurs âgés à cause d'une rémunération trop élevée et d'améliorer les conditions de travail de cette catégorie. » En outre, il faudrait accorder de nouvelles baisses de l'impôt et des cotisations de sécurité sociale frappant les revenus du travail, ceci pour ralentir davantage la diminution de la durée de travail.

Paul LODEWICK



Quelques sources et ressources sur les fins de carrière

Etudes et enquêtes

- *Attitude et attentes en rapport avec la fin de carrière professionnelle*, Enquête réalisée par le Groupe de recherche TOR de l'U.E.R. Sociologie, VUB, 2003.

« Cette enquête a été réalisée en 2003 à la demande du ministre fédéral de l'Emploi et des Pensions, Frank VANDENBROUCKE, à propos du comportement et des **attentes des Belges concernant la fin de leur carrière** »⁴⁰.

Le rapport partiel 2 de cette enquête, *Le cours de vie et la transition vers la pension en Belgique*, est en ligne : www.vub.ac.be/TOR.

- *La démographie wallonne : Histoire et perspective d'une population vieillissante*, étude réalisée par l'Institut Jules-Destrée, 2004.

« Etude réalisée dans le but de souligner les principales **caractéristiques de la population wallonne** par rapport aux pays européens et de faire des projections démographiques ». Les deux parties de cette étude sont accessibles en ligne :

http://www.wallonie-en-ligne.net/Wallonie_Population/chap5-1.htm

http://www.wallonie-en-ligne.net/Wallonie_Population/chap5-2.htm

³⁹ *Etude économique de la Belgique*, 2005. Voir :

http://www.oecd.org/document/42/0,2340,fr_33873108_33873261_34539498_1_1_1_1,00.html

⁴⁰ Les commentaires de ces travaux sont ceux faits par les éditeurs ou auteurs des documents et non par LA VIGILANTE. Nous les plaçons dès lors entre guillemets.



- 3 Clés pour comprendre le vieillissement et gérer l'allongement de la vie professionnelle, étude réalisée par l'Observatoire des Hommes et des Organisations du groupe Adecco, 2004.

Un résumé de l'étude se trouve sur : http://www.labho.fr/article.php3?id_article=31

- L'évolution du temps de travail et la qualité du travail , Union européenne

« Cette étude **comparative** examine les débats sur ce thème aux niveaux national et européen et met en évidence les multiples initiatives gouvernementales et les positions des partenaires sociaux ; elle étudie le niveau et le contenu des négociations collectives sur le sujet et présente l'ampleur de l'adhésion à un certain nombre d'aménagements du temps de travail. L'étude conclut qu'il existe **un fossé considérable entre la rhétorique et la réalité** en matière d'évolution du temps de travail et de qualité du travail. Alors que ce sujet a acquis une importance croissante dans l'ordre du jour des décideurs politiques et qu'on relève des initiatives gouvernementales significatives, la négociation collective semble en retard, avec relativement peu de conventions innovantes ».

A consulter sur le site :

<http://www.eiro.eurofound.eu.int/2001/11/study/tn0111152s.html>

Cafés Geronto

- *Faire face aux conséquences du vieillissement de la population*, Consultation dans le cadre de l'avant-projet du Plan fédéral de développement Durable 2004-2008 : Bilan des six cafés Geronto, étude réalisée par l'asbl Perspective, 2004.

« Pour cette étude, l'asbl Perspective a opté pour la mise en place de rencontres collectives décentralisées. Cette méthode a permis aux opérateurs d'échanger leurs analyses et leurs expériences au niveau du vieillissement et d'adopter ainsi une attitude critique et constructive vis-à-vis des positions développées dans le texte de l'avant-projet du plan fédéral. Chaque thématique a été consolidée par l'apport de divers documents de référence permettant d'alimenter la réflexion pour l'avenir.

Il y a donc eu six « cafés géronto », lieux de débat interactif, à raison d'un café géronto par province wallonne et sur la Région Bruxelles-capitale, qui ont porté sur les **six thèmes** suivants :

- Quels nouveaux métiers en gérontologie pour répondre aux besoins émergents ?
- Quelle politique de développement social, à travers la conception, l'application et l'évaluation de plans gérontologiques locaux ?
- Quelles aides et quel répit apporter aux aidants naturels, pour éviter l'usure et l'entrée en catastrophe, sans préparation aucune, en maison de repos (et de soins) ?
- Comment développer une démarche de qualité (évaluation de la qualité, afin de la faire évoluer, le cas échéant) tant en maison de repos (et de soins) que pour les services d'aide à domicile ?
- Quelles réflexions pour répondre à la problématique du vieillissement des populations issues de l'immigration ?
- Comment gérer le vieillissement des travailleurs les plus âgés ?

Le déroulement des cafés géronto a permis aux participants de poser des questions fondamentales sur le plan gérontologique et citoyen ».

Infos: Myriam Van Espen

info@seniorinnovation.com

Site web : <http://www.cifop.be/agenda.php>

Tel.: 02 779 04 88 ou 0475 840 967.



Livres et Revues

- *La diversité des âges*, Nicole RAOULT et Bernard QUINTREAU, édition Liaisons Sociales, janvier 2005.

« Spécialistes de la gestion des **âges et du vieillissement en entreprise**, Nicole Raoult (consultante et chercheuse en ressources humaines) et Bernard Quintreau (membre du Conseil économique et social) se sont associés pour écrire *La diversité des âges*.

Cet ouvrage croise plusieurs points de vue - DRH, économistes, chercheurs, psychologues, enseignants, consultants, statisticiens, fonctionnaires et syndicalistes - sur le retournement démographique et les nouvelles pratiques des entreprises afin d'apporter aux professionnels des ressources humaines "les moyens d'analyser et de décider de la qualité de l'avenir social de leur entreprise" ».

- *50 mensonges sur la fin de carrière*, Gilbert DE SWERT, Editions Luc Pire, 2005

« Aux yeux de nombreuses personnes, **2010 sera l'année d'une catastrophe naturelle** sans précédent. En effet, les enfants du baby-boom fêteront alors leur 65ème anniversaire, âge officiel de la pension. De plus, la population en âge de travailler (15-64 ans) commencera à diminuer. Mais cette vision est-elle réaliste ? Ne sommes-nous pas trop alarmistes ? Faut-il dramatiser et caricaturer à ce point l'avenir de la sécurité sociale et des pensions ? Allons-nous devoir diminuer nos revenus, nos pensions et nos soins de santé ? N'obtiendrons-nous notre pension qu'au terme de 45 ans d'un travail flexible et pénible ?

Pour G. DE SWERT, le vieillissement de la Belgique donne lieu à des simplismes, à des exagérations ou encore à des demi-vérités. 50 mensonges sur la fin de carrière nous offre une vision différente, moins effrayante de l'avenir et sans doute plus réaliste ».

- *La fin de carrière, des politiques en débat*, Thibault MOULAERT, courrier hebdomadaire n°1882. CRISP, 2005

« La conférence sur la fin de carrière annoncée par le Conseil des ministres extraordinaire de Gembloux en janvier 2004 a été plusieurs fois reportée. Elle a finalement été rouverte le 13 juin 2005 avec la remise aux interlocuteurs sociaux d'une note gouvernementale destinée à la concertation sociale des mois à venir. T. MOULAERT **remonte aux origines du débat** en donnant un aperçu diachronique des différentes situations de travail/hors-travail au-delà de 50 ans. Il poursuit en situant le débat actuel dans la lignée de la **Stratégie européenne pour l'emploi** et de l'activation de l'Etat social, qui s'est traduite en Belgique par la notion d'Etat social actif. Il décrit ensuite, de manière critique, le diagnostic posé par le gouvernement belge, le patronat, les syndicats et les solutions qu'ils envisagent. Véritable pierre angulaire du débat, le rapport 2004 du Conseil supérieur de l'emploi sert de base à l'analyse et au diagnostic du gouvernement ; de leur côté, les partenaires sociaux s'en inspireront ou s'en écarteront en fonction de leurs priorités. En conclusion, l'auteur suggère de se pencher sur l'entreprise d'aujourd'hui pour mieux comprendre la complexité de la problématique de la fin de carrière ».

- *La Wallonie face aux défis démographiques*, dans la Revue Wallonie du Conseil Economique et Social de la Région Wallonne, n° 82, mars 2005.

« Le Conseil économique et social de la Région wallonne (CESRW), organisme régional de consultation et de concertation réunissant les interlocuteurs sociaux wallons, publie depuis 30 ans sa revue Wallonie. En 1962, déjà, le « grand-père » du CESRW (le Conseil économique wallon) publiait dans sa revue le fameux Rapport « Sauvy ».



Aujourd'hui, en 2005, le CESRW a décidé de consacrer un numéro de sa revue au thème « La Wallonie face aux défis démographiques ».

L'objectif général de cette publication thématique est de présenter d'une part, la situation démographique en Wallonie et ses perspectives et, d'autre part, une analyse des conséquences des évolutions attendues pour les matières relevant des compétences de la Région wallonne ».

Divers

- Un inventaire des mesures sur l'aménagement de la fin de carrière dans le secteur non marchand en Belgique

Disponible sur : <http://www.cne-gnc.be/DOCUMENTS/nmfincarriere14062004.htm>

- Dialogue social : Site français logé à Strasbourg est réalisé par l'Institut du Travail de l'université Robert SCHUMAN : <http://www.dialogue-social.fr/>

« Ce site a pour objet **d'informer les partenaires sociaux** et l'ensemble des acteurs concernés sur les tenants et les aboutissants de la **réforme du régime d'assurance vieillesse** qui a été remodelé profondément par la loi du 21 août 2003. La quantité impressionnante de décrets parus depuis, a modifié de nombreux paramètres dans les règles servant à déterminer les droits à la retraite des salariés. Ceux-ci n'ont plus de lisibilité sur leurs droits actuels et futurs, et notamment sur le montant de leur revenu de remplacement dans quelques années. Les entreprises quant à elles doivent gérer des intérêts divergents : volonté de renouveler leur pyramide des âges, renchérissement des systèmes de préretraite, pénurie annoncée de main d'œuvre dans certains secteurs, manque de motivation des salariés pour rester dans l'emploi ... ».

Informations rassemblées par Philippe CULOT



- *La retraite au quotidien. Modes de vie, représentation, espérances, inquiétudes des personnes âgées.* Michel LORIAUX, Dominique REMY (Eds.), De Boeck 2005

« Cet ouvrage est basé sur les données d'une enquête portant sur un échantillon représentatif de **1.600 personnes, belges francophones âgés de 50 à 75 ans** et domiciliés en Wallonie et en région bruxelloise. Les maîtres d'œuvres ont été pour la partie collecte des données la Fédération des Préretraités et Retraités (FPR) et pour la partie exploitation statistique et analyse scientifique l'Institut de Démographie de l'Université catholique de Louvain.

Les objectifs principaux sont la **description des situations et des conditions de vie** des personnes âgées, notamment à l'occasion du passage de la vie professionnelle à la retraite, leurs ressources (économiques, sociales, culturelles...), leur disponibilité et leur occupation du temps libéré, leur environnement social et leur habitat, leur état de santé, leurs opinions et attitudes, ainsi que leur propension à l'exercice d'activités bénévoles ou de seconde carrière ». (note de l'éditeur)⁴¹

- *L'Âge de l'emploi. Les sociétés à l'épreuve du vieillissement,* Anne-Marie GUILLEMARD, Armand Colin, 2003. 286 p.

« Ce livre envisage le vieillissement des sociétés occidentales, principalement sous l'angle du travail et de la transition de l'emploi vers la retraite. Partant de l'apparente

⁴¹ Rappel : commentaires des éditeurs ou auteurs et non de LA VIGILANTE.



contradiction entre des secondes parties de carrière fragilisées et la nécessité de prolonger l'activité pour équilibrer les systèmes de retraite, l'auteur s'interroge sur le moyen de maintenir les salariés en emploi plus longtemps et d'assouplir le passage à la retraite ». (note de l'éditeur)

Informations rassemblées par Bernard DE BACKER