

Des salaires liés au mérite plus qu'à l'ancienneté

Évaluation du déficit

Reynders et Jambon contre le comité de monitoring. Le vice-Premier ministre MR, Didier Reynders, veut une nouvelle façon de faire le budget, sans phase intermédiaire, c'est-à-dire sans les estimations du comité de monitoring. Le vice-Premier N-VA, Jan Jambon, a embayé sur Twitter. Le chef du gouvernement, Charles Michel (MR), a quant à lui indiqué qu'il n'entrerait pas dans ses intentions de s'en passer en cette fin de législature. Depuis le gouvernement Letermé, en préparation des exercices budgétaires du gouvernement, un comité composé des hauts fonctionnaires de l'administration fédérale et des institutions de la sécurité sociale est chargé d'estimer les montants qui seront nécessaires pour respecter les engagements pris. La dernière estimation de ce comité a donné lieu à des critiques et le patron de celui-ci est venu s'expliquer en commission. Un doute était apparu au sujet de l'indépendance du comité de monitoring vis-à-vis de l'exécutif. (D'après Belga)

- Lier les salaires à la performance: l'idée figure dans le "jobs deal" du gouvernement.
- Le patronat applaudit des deux mains. "C'est cohérent avec ce qui se met en place."
- Les syndicats ne l'entendent pas (du tout) de cette oreille.

Lier les salaires à la performance? L'idée figure dans le "jobs deal" négocié par les partenaires gouvernementaux. Qu'y trouve-t-on? Que "le gouvernement fédéral, par son ministre de l'Emploi, conviendra avec les partenaires sociaux, d'un agenda précis s'agissant de la réforme en cours des rémunérations qui ne doivent plus être liées à l'âge mais liées à la compétence et à la productivité".

Mettre fin à la "mise au frigo"

Cette idée de coupler performance et salaire ne tombe pas du ciel. Elle figure dans le programme gouvernemental et est sur la table des partenaires sociaux depuis belle lurette. Pourquoi? D'abord, parce que la Belgique fait partie des mauvais élèves en termes d'employabilité des seniors (plus de 55 ans). Notre pays est même l'un des pays où le taux d'emploi des plus de 55 ans est le plus faible.

Il est d'ailleurs à peine 50% alors que la moyenne européenne est proche des 65%. Ensuite, le gouvernement actuel tentant de freiner les prépensions, il y aurait une certaine cohérence, nous explique-t-on dans les cénacles gouvernementaux, "à mettre fin à un système de 'mise au frigo' des travailleurs âgés parce que le salaire est trop élevé en fin de carrière par rapport à leur surcroît plus faible de productivité". Effectivement, poursuit Philippe Ledent, économiste chez ING, même s'il n'y a pas que cette raison qui joue, les entreprises recourent peut-être ou ont recouru facilement aux prépensions parce que la productivité de certains travailleurs ne justifiait pas les hausses de salaire octroyées en raison de leur barémisation. Mais il n'y a pas que cette raison qui peut justifier cette volonté de lier salaires et performances. La propension de seniors à faire face aux changements, par exemple, est souvent jugée plus faible que chez les jeunes".

L'enjeu, c'est donc l'employabilité des seniors. Dans une récente étude de la Fédération des entreprises (Feb), qui nous est parvenue, l'organisation explique que plus la différence salariale est grande entre les catégories d'âge "30-39" et "50-59", plus le taux d'emploi est faible.

En termes chiffrés: la Belgique a des taux d'em-

ploi les plus faibles (proche des 45% pour la tranche d'âge "50-59") alors que la différence salariale est l'une des plus grandes en Europe (près de 20%).

A titre de comparaison, les Pays-Bas ont un taux d'emploi proche des 65% pour les seniors, pour une différence salariale à peine plus grande de 10% par rapport aux "30-39 ans". Pour cette raison, la Feb souhaiterait davantage lier salaire et productivité – et c'est ce qui figure aussi dans le jobs deal.

Jeunes sous-payés

Question: à partir de quel âge devient-on moins productif? Il est très difficile de répondre à cette question, tant la variété d'emplois est grande, et les biais dans les études, importants. Mais le Bureau fédéral du Plan, en 2016, s'est tout de même essayé à cerner les enjeux de la productivité des travailleurs âgés et a estimé que ce pic était atteint aux alentours de 40 ans. En ajoutant que "s'il n'apparaît pas d'écart marquant entre salaire et productivité, si ce n'est aux âges les plus élevés (plus de 55 ans), les résultats d'analyse restent assez peu précis, car il est difficile d'extraire des relations causales de l'âge des salariés sur la productivité des entreprises".

Une autre étude, datant de 2014, et émanant du Conseil supérieur de l'emploi, complétait assez bien ce constat. On y lit que "la part des salariés âgés de plus de 50 ans pèse sur la productivité de l'entreprise, alors qu'il n'y a pas d'effet pour la part des jeunes travailleurs, dans les deux cas par rapport à la catégorie d'âge de référence, constituée ici des 30 à 49 ans. On remarque cependant que ces estimations sur la productivité restent précaires [...]. Pour les salaires, les résultats sont unanimes: les salariés plus jeunes sont effectivement payés en dessous de leur productivité, alors que la situation inverse prévaut pour les 50 ans et plus".

Un "non" syndical

Naturellement, ce qui est "souhaitable" dans les rangs patronaux ne l'est pas pour les syndicats. Même dans les rangs gouvernementaux, on reconnaît que "l'objectivation du 'juste' salaire est très compliquée dans le secteur privé, tant il est vrai que tout

n'est pas fixé, cadré, et que différents outils de valorisation au mérite existent de toute façon déjà, tels les bonus, les salaires variables, participations aux bénéfices, etc."

Fin de non-recevoir

De toute façon, côté syndical, c'est une fin de non-recevoir qui s'oppose à la volonté gouvernementale de lier les salaires à la performance. "La loi de 2016 sur les salaires limite déjà sérieusement les possibilités d'augmenter les salaires", explique Marie-Hélène Ska, secrétaire générale de la CSC. *Ceux-ci régressent en part relative dans la valeur ajoutée au profit des dividendes aux actionnaires notamment.*

Par ailleurs, poursuit la syndicaliste, "lier les salaires à la productivité, c'est déjà le cas au niveau macro-économique. La loi sur les salaires de 2016 (comme celle de 1996 d'ailleurs) compare l'évolution de nos salaires à ceux de nos pays voisins avec incorporation au moins partielle de la productivité, particulièrement haute en Belgique. Ce n'est pas pour rien que nous sommes champions en matière de burn-out et de maladies liées au travail. En outre, croire que les besoins sont moindres pour les travailleurs après 40-45 ans, c'est ne pas voir les changements de mode de vie et de composition des ménages. Il y a bien longtemps que la famille nucléaire avec deux enfants et une maison payée passé la quarantaine n'est plus une référence".

Pour la FGTB, c'est "non" également. "La réalité, c'est qu'on veut encore diminuer la rémunération et le pouvoir d'achat des travailleurs. Le saut d'index n'a pas suffi, ils s'en prennent maintenant à nos salaires. C'est inacceptable et injuste", dit-on au syndicat socialiste.

Qui note trois choses: "D'abord, le gouvernement ne dit pas par quoi il veut remplacer ce système. Ensuite, le système de barémisation est un système transparent, connu de tous et objectif. Au plus vous accumulez de l'expérience, au plus votre salaire augmente car vous avez acquis un savoir-faire exploité par l'entreprise. Enfin, ce que veulent véritablement le patronat et les libéraux au travers de cette mesure, c'est débloquer l'évolution des salaires une fois un certain âge, c'est d'avoir des négociations salariales d'entreprises ou individuelles. Bref c'est de prendre encore un peu plus dans la poche des travailleurs". L'automne social sera chaud...

François Mathieu

40

Pic de productivité

D'après le Bureau fédéral du Plan, avec nuances, le pic de productivité serait en moyenne atteint à l'âge de 40 ans.

Les trois secrets de la bonne ambiance actuelle au fédéral

Analyse Frédéric Chardon

La salle de presse du cabinet du Premier ministre a un surnom évocateur: le "bunker". Pourquoi? Parce que les journalistes doivent descendre dans les sous-sols du "16" pour l'atteindre et qu'il n'y a, bien sûr, pas de fenêtres. L'ambiance y est parfois lourde lorsque, en outre, les ministres y apparaissent tendus, encore énervés par la dernière réunion de gouvernement.

Mais l'atmosphère était autre, mardi dernier à 11 heures, alors que les membres du gouvernement Michel faisaient leur entrée dans le "bunker". Cela se voyait sur leurs visages (relativement) souriants: malgré la fatigue, malgré la

chaleur, malgré les attaques des moustiques de l'étang joutant le château de Val Duchesse, ils tenaient leur accord estival. Il avait été conclu dans la nuit.

Un budget 2019 ficelé, une batterie de mesures destinées à répondre au problème des métiers en pénuries, une solution pour Arco en lien avec la privatisation de Belfius... Les ministres fédéraux se présentaient aux médias plus soudés que jamais. Le vice-Premier N-VA, Jan Jambon, l'a tout de suite souligné. "Je remercie Charles Michel pour son travail pour aboutir à cet accord. L'ambiance au sein du gouvernement est bien meilleure qu'avant", a-t-il expliqué, avant de provoquer l'hilarité de ses collègues en luttant contre son GSM sans

parvenir à le faire taire.

Que s'est-il passé pour que les rapports entre les quatre partenaires de majorité s'apaisent à ce point après les nombreux conflits du "kibbelkabinet"?

1 Une dynamique ministérielle

La première raison relève de l'étude de la dynamique de groupe. Les ministres MR, Open VLD, CD&V et N-VA ont appris à se connaître en quatre ans, à consentir à ces petits sacrifices qui permettent l'émergence d'un consensus nécessaire à chaque décision collégiale.

Par ailleurs, par une critique sévère et permanente, l'opposition a développé l'instinct grégaire au sein de la majorité. *"La gauche tire tellement à tout-va que les partis de la coalition se sont soudés, confie une source fédérale. Même chose pour les collaborateurs dans les cabinets, d'ailleurs. La mauvaise foi et la désinformation orchestrée par l'opposition alimentent les discussions de couloir entre les techniciens, et renforcent leur solidarité."*

Et la proximité des élections locales d'octobre ne devrait pas (trop) détériorer l'ambiance car les enjeux personnels pour les ministres sont faibles. Kris Peeters, il est vrai, partait à l'assaut de l'hôtel de ville d'Anvers mais, après quelques gros couacs dans sa campagne, il sait d'ores et déjà qu'il ne battra pas Bart De Wever sur ses terres.

2 Des trophées pour tous

Il reste moins d'un an de législature et les appétits politiques commencent à être satisfaits. Chacun pourra se présenter aux électeurs en mai 2019 avec un bilan honorable. Par exemple, en matière économique, le deal Arco/Belfius est un symbole fort pour le CD&V; la N-VA a obtenu la révision à la baisse de l'impôt des sociétés mis sur la table par Johan Van Overtveldt; les libéraux fla-

mands viennent d'obtenir plus de concurrence sur le marché des opérateurs mobiles; le "tax shift" et le récent "jobs deal" sur les métiers en pénurie contentent tous les partenaires...

En matière éthique, même chose : les démocrates-chrétiens flamands ont accepté la sortie formelle de l'avortement du Code pénal en échange d'une reconnaissance plus poussée des enfants nés sans vie. Les libéraux flamands, qui réclamaient une dépenalisation plus claire de l'IVG, ont reçu une compensation vendredi dernier en Conseil des ministres: la majorité sexuelle a été abaissée dans les faits à 14 ans.

Quant au MR, il aura pu, grâce à la majorité "suédoise", mettre en œuvre son programme comme rarement par le passé. *"Le MR, avec son positionnement au centre-droit, incarne la moyenne parfaite entre le CD&V, plus à gauche, la N-VA, plus à droite, et l'Open VLD, explique un libéral. Il n'y a pas une mesure prise par le fédéral depuis 2014 avec laquelle le MR ne soit pas à l'aise."*

3 Une abeille nommée Charles Michel

Les sorties intempestives et répétées de Theo Francken laissent penser que le Premier ministre n'a pas le leadership requis, qu'il se laisse manger par la N-VA. Mais, comme chef d'une coalition, Charles Michel a l'obligation de préserver ses alliés. En Belgique, un gouvernement ne tient que si tous les partis de la majorité ont intérêt à terminer la législature. Et si la "suédoise" a survécu depuis 2014, c'est en grande partie grâce à l'action discrète de Charles Michel: s'il y a blocage, il ne réunit pas ses ministres, il va voir chaque camp, un à un. Et quand les points de vue sont suffisamment proches, il provoque une réunion et obtient un accord. *"C'est exactement comme cela que son père, Louis Michel, procédait quand il devait mener des négociations."*