

“Jobs deal” : affaiblir les barèmes ne va pas aider les travailleurs âgés

Esteban Martinez, Maxime Fontaine, Marc Zune et David Jamar

Respectivement sociologue (ULB), économiste (ULB), sociologue (UCL) et sociologue (U Mons)

■ La mise en cause du système d'ancienneté relève plus d'un point de vue idéologique que d'une politique fondée sur des preuves. Un système de formation des salaires basé sur la productivité ne serait pas plus juste.

Dans le cadre du “deal pour l'emploi” adopté cet été 2018, le gouvernement fédéral prétend réformer les barèmes des rémunérations “*qui ne doivent plus être liées à l'âge, mais liées à la compétence et à la productivité*”. On peut regretter que le gouvernement semble ignorer que, depuis bien longtemps déjà, les grilles salariales ne sont plus fondées sur l'âge, mais bien sur l'ancienneté en tant qu'indicateur de l'expérience professionnelle. De fait, le système des barèmes à l'ancienneté est bien implanté en Belgique. Il assure aux employés une progression des salaires au fur et à mesure qu'ils acquièrent de l'expérience. Quoi qu'il en soit, la logique de la réforme envisagée est claire: les travailleurs âgés coûtent trop cher, il convient dès lors de contenir la progression salariale! Nous soutenons quant à nous que la suppression du système d'ancienneté ne va pas

aider les travailleurs âgés à conserver ou à retrouver un emploi, et qu'en plus cela contribuera à une individualisation accrue des relations de travail et à des évaluations unilatérales par les employeurs au détriment des grilles salariales négociées collectivement sur base de critères objectifs.

Trop chers, les employés âgés?

Tout d'abord, le système d'ancienneté actuel pose-t-il problème et les employés âgés sont-ils “trop chers”? Le coût salarial relatif est fréquemment évoqué comme une des causes d'une moindre participation à l'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans. Les liens de causalité ne sont cependant pas établis. Plusieurs données factuelles conduisent à douter de l'incidence des augmentations barémiques sur l'emploi.

Premièrement, il faut rappeler que celles-ci ne sont pas illimitées dans le temps. En pratique, les échelles barémi-

ques sont plafonnées, généralement après 20 à 22 ans d'ancienneté, et leurs effets s'atténuent en fin de carrière. Or, c'est bien dans les tranches d'âge les plus élevées, quand le mécanisme de l'ancienneté n'intervient quasiment plus, qu'il est difficile de retrouver un emploi. D'après un rapport du Conseil supérieur de l'emploi ⁽¹⁾, là où les demandeurs d'emploi âgés de 50 à 54 ans ont une chance sur deux de trouver encore un emploi dans l'année, cette probabilité tombe à une chance sur dix entre 55 et 65 ans. À l'évidence, d'autres facteurs que le salaire jouent un rôle.

Deuxièmement, les augmentations barémiques sont davantage marquées pour les travailleurs ayant un niveau d'instruction élevé. Et cependant, sur base des données d'Eurostat, on constate qu'en 2016 le taux d'emploi des travailleurs hautement diplômés (niveau de l'enseignement supérieur) de plus

de 55 ans était de 69 % en Belgique, tandis que celui des travailleurs peu qualifiés était de 31,7 %.

Troisièmement, ce sont bien les jeunes, bénéficiant le moins des progressions barémiques, qui pâtissent le plus du chômage: en 2016, le taux de chômage s'élevait à 19,1 % pour les jeunes de la tranche d'âge 20-24 ans, à 7,1 % pour la tranche d'âge 25-54 ans et à 5,7 % pour la tranche d'âge 55-64 ans.

En résumé, les inégalités face à l'emploi et au chômage ne peuvent pas s'expliquer simplement par les niveaux de salaire. La mise en cause du système d'ancienneté relève davantage d'un point de vue idéologique que d'une politique fondée sur des preuves.

La productivité, critère des salaires?

Une deuxième question impor-

tante se pose: en quoi un système de formation

C'est plutôt en améliorant les conditions de travail et donc la santé au travail que l'on relèvera le défi du vieillissement de la population à l'emploi.

des salaires basé sur “la compétence et la productivité” serait-il plus juste? Est-ce possible et souhaitable? Un premier problème est que la mesure individuelle de la productivité est pratiquement impossible, parce que les travailleurs ne répondent pas uniquement à des objectifs quantifiables et que ceux-ci recouvrent, de plus en plus, des aspects qualitatifs incommensurables, parce que la dimension collective du travail est déterminante, parce qu’en définitive la productivité dépend largement de facteurs de l’organisation du travail sur lesquels l’employé a très peu de prise. Ce n’est pas non plus souhaitable et cela pour plusieurs raisons.

Tout d’abord, mesurer en continu la productivité individuelle nécessiterait la mise en place d’importants moyens de contrôle et d’évaluation, peu compatibles avec les principes d’autonomie, de confiance et d’intelligence collective préconisés par le management moderne. Ensuite, cela ne ferait que mettre davantage en concurrence les travailleurs sur une base individuelle et, en définitive, augmenter la charge de travail, alors même que l’Enquête européenne sur les conditions de travail révèle déjà une augmentation des pressions au travail et des risques psychosociaux au cours de cette dernière décennie. Il serait paradoxal d’abonder dans ce sens alors même que, dans l’accord interprofessionnel 2017-2018, les interlocuteurs sociaux entendent s’attaquer au problème sociétal du burn out à travers des mesures de prévention primaire.

Enfin, notons que la compétence, entendue comme la combinaison de savoirs, savoir-faire et

savoir-être, est d’ores et déjà au fondement des classifications professionnelles à la base des barèmes salariaux. Faire de la “productivité” un critère d’évolution des salaires, à la hausse ou à la baisse, revient à laisser libre cours au jugement unilatéral, voire à l’arbitraire, de l’employeur. Cela ne ferait que flexibiliser davantage les salaires, en augmentant la part variable soumise aux aléas conjoncturels. En définitive, fonder la rémunération sur la compétence et la productivité indi-

viduelles, plutôt que sur les compétences objectivées par les classifications et les barèmes, inscrit le travail dans une logi-

que purement marchande où chacun serait indemnisé en fonction de sa valeur circonstancielle... ou des faveurs de son employeur.

Améliorer la santé au travail

Les véritables défis sont ailleurs.

C’est en améliorant les conditions de travail, et par là la santé au travail, à contre-courant des tendances actuelles, que l’on parviendra à relever le défi que représente le vieillissement de la population à l’emploi, et certainement pas en détricotant le système de formation des salaires qui a fait ses preuves en faisant de la Belgique l’un des pays européens où les inégalités salariales sont les plus limitées, grâce notamment à la primauté accordée aux conventions collectives sectorielles⁽²⁾.

→ (1) Conseil supérieur de l’emploi, Avis sur la relation entre salaire et ancienneté, octobre 2014.

→ (2) François Ghesquière, Inégalités de salaires dans les pays européens, Observatoire belge des inégalités, 2015 (<http://inegalites.be>).