

ÉDITORIALALAIN
NARINX

L'accord interprofessionnel est conclu

La prépension fait des heures sup'

L'accord social conclu entre patrons et syndicats est positif pour ce pays du fait de son existence même. Alors que les dernières années ont été marquées par des troubles sociaux répétés – la grève générale du 13 février est le dernier exemple en date –, un tel compromis va favoriser la paix sociale et, de là, la croissance et l'emploi. Il montre que la concertation sociale fonctionne et apporte une plus-value intrinsèque à notre économie.

Le volet salarial de l'accord reste dans la lignée d'une modération observée au cours de la décennie écoulée. La hausse annoncée de 1,1% n'a rien de mirobolant, mais il ne faut pas oublier que le mécanisme d'indexation garantit une augmentation additionnelle automa-

tique non négligeable. In fine, le résultat est un petit coup de pouce au pouvoir d'achat, qui a l'avantage d'être prudent et de ne pas grever la compétitivité de nos entreprises alors que la conjoncture économique ralentit. Un «compromis à la belge» typique.

L'assouplissement des conditions d'octroi d'une «prépension» brouille le message d'un nécessaire allongement de la durée de la carrière.

On reste par contre dubitatif sur le volet «fins de carrière» de l'accord. Celui-ci revient d'ailleurs en partie sur le «jobs-

deal» conclu par le gouvernement Michel il y a quelques mois.

En tant que tel, l'assouplissement des conditions d'octroi d'une «prépension» (chômage avec complément d'entreprise, selon son appellation officielle) n'est pas gravement problématique. Il ne faut pas être rigide ou dogmatique. Changer ici un âge limite, la date d'entrée en vigueur n'est pas d'une importance cruciale.

Mais cette révision brouille le message, véhiculé de longue date, d'un nécessaire allongement de la durée de la carrière. Surtout, elle étudie la question fondamentale, toujours pas résolue dans ce pays: que faire avec les «vieux» travailleurs?

Que met-on en place pour permettre aux gens de travailler jusqu'à 67 ans dans de bonnes conditions? Comment gère-t-on les métiers pénibles? Que fait-on pour améliorer leur «employabilité»? Les entreprises prennent-elles suffisamment leurs responsabilités dans la formation permanente de leurs travailleurs? Anticipent-elles assez les innovations dans leurs secteurs, font-elles le lien avec leur pyramide des âges? Doit-on revoir les barèmes salariaux liés à l'ancienneté? Le gouvernement et les partenaires sociaux laissent ces débats importants sous le tapis.