



Relation entre la tension salariale pour cause d'ancienneté dans les barèmes salariaux minima et l'emploi des travailleurs âgés

Albert Van Nuffel

24/09/2013



Loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination

Obligation suite à la réglementation européenne.

La Cour de Justice de l'Union européenne permet de faire une distinction sur base de la carrière

= raison pour les partenaires sociaux de maintenir le système acquis.

Remplacement de la notion «âge» par la notion «ancienneté»

Le dernier barème d'âge remplacé au 01/01/2011.



1. L'effet du remplacement sur le coût salarial est inexistant.

27 secteurs (27 avec employés) ont remplacé le critère «âge» par «expérience».

= 55 % des employés du secteur privé

N.B.: 90 % des employés ont un barème basé sur l'ancienneté/expérience sectorielle



10 secteurs donnent une définition très large à l'expérience: âge = expérience
(beaucoup d'assimilations: qualification, service militaire, chômage, expérience dans
d'autres entreprises, d'autres secteurs, ...)

15 prévoient des limitations:

- limitation de l'expérience professionnelle prise en compte
- limitation de l'assimilation du crédit-temps, des congés thématiques, du chômage
et de la maladie

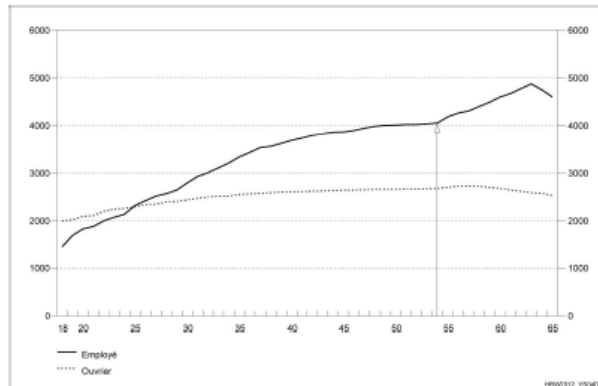
2 secteurs sans définition du nouveau critère.



2. Les effets de l'ancienneté sur le salaire sont manifestes.

Aucune influence du remplacement de l'âge par l'expérience.

Salaire mensuel brut moyen selon l'âge et le statut socioprofessionnel, en 2009



Source : CSE Rapport 2012, DGSIE (SES), calculs SPF ETCS



Quel est l'effet sur l'emploi des travailleurs âgés ?

Selon le CSE (2012) (Commission européenne, OCDE, FMI etc.) la tension salariale relativement grande entre travailleurs jeunes et âgés sur notre marché du travail (lien dans la formation collective du salaire (CCT) entre expérience (= âge) et salaire) entraîne une réduction de l'emploi de travailleurs âgés.



Les pays ayant une tension salariale élevée présentent généralement de moins bons résultats sur le plan de l'emploi de «travailleurs âgés».

Correlation entre le Taux d'emploi et la Tension salariale dans l'UE15

| | Taux d'emploi des 55-64 ans | Tension salariale entre les 50-59 ans et les 30-39 ans |
|----|-----------------------------|--|
| UK | 57 | 96 |
| FI | 56 | 103 |
| SE | 70 | 105 |
| NL | 54 | 107 |
| DK | 58 | 108 |
| DE | 58 | 110 |
| AT | 42 | 114 |
| FR | 40 | 116 |
| IE | 50 | 118 |
| ES | 44 | 119 |
| LU | 40 | 120 |
| BE | 37 | 121 |
| IT | 37 | 129 |
| PT | 49 | 131 |
| EL | 42 | 141 |

Source : Structural Earnings Surveys (SES) 2010



Étude sur la Tension salariale dans les salaires minima sectoriels

Secteurs > 5.000 travailleurs, avec un barème d'ancienneté/expérience
Moyennes au 31/03/2003 et au 31/12/2012

| (SICP) | REPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON L'ÂGE | | | | | | | | | | | | TENSION DE SALAIRE Entre 50-59 ans et 30-39 ans | |
|--|--|-----------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|------|-----------|--|--|
| | Travailleurs | | | 30-39 ans | | | 40-49 ans | | | 50-59 ans | | | | |
| | 2003 | 2012 | Evolution | 2003 | 2012 | Evolution | 2003 | 2012 | Evolution | 2003 | 2012 | Evolution | | |
| CP Ouvriers | | | | | | | | | | | | | | |
| 112 Entreprises de garage | 28.254 | 26.801 | 28% | 24% | -4% | 22% | 23% | 1% | 12% | 17% | 5% | 10% | 10% | |
| 119 Commerce alimentaire | 34.141 | 34.668 | 31% | 25% | -6% | 22% | 26% | 4% | 12% | 16% | 4% | 10% | 10% | |
| 140.01 Autobus et autocars | 8.734 | 9.098 | 30% | 14% | -16% | 30% | 28% | -2% | 18% | 36% | 18% | 14% | 14% | |
| 149.01 Electriciens | 23.881 | 27.309 | 32% | 26% | -6% | 20% | 21% | 1% | 10% | 13% | 3% | 10% | 10% | |
| 152.01 Enseign. livr. subside (Flandre) | 7.018 | 7.381 | 23% | 14% | -9% | 36% | 32% | -4% | 15% | 39% | 24% | 10% | 10% | |
| | 102.028 | 105.258 | 29.8% | 23.3% | -6.5% | 23.7% | 25.3% | 1.6% | 12.3% | 19.5% | 7.2% | 10.5% | 10.5% | |
| CP Employés | | | | | | | | | | | | | | |
| 201 Commerce de détail indépendant | 77.692 | 88.964 | 30% | 22% | -7% | 19% | 24% | 5% | 9% | 15% | 6% | 12% | 12% | |
| 202 Commerce de détail alimentaire | 42.538 | 46.712 | 34% | 25% | -9% | 24% | 31% | 7% | 10% | 18% | 8% | 12% | 12% | |
| 202.01 Moyennes entreprises d'aliment. | 4.158 | 5.590 | 32% | 24% | -8% | 17% | 27% | 9% | 5% | 15% | 10% | 13% | 13% | |
| 207 Industries chimiques | 70.932 | 73.622 | 36% | 26% | -10% | 27% | 34% | 7% | 17% | 21% | 4% | 13% | 13% | |
| 209 Fabrications métalliques | 69.596 | 65.902 | 32% | 28% | -4% | 27% | 32% | 5% | 20% | 23% | 3% | 11% | 11% | |
| 211 Industrie et commerce du pétrole | 4.936 | 5.176 | 30% | 27% | -3% | 29% | 31% | 2% | 23% | 26% | 3% | 12% | 12% | |
| 216 Employés chez les notaires | 5.356 | 7.047 | 32% | 30% | -2% | 25% | 24% | 0% | 17% | 18% | 1% | 10% | 10% | |
| 218 CP nationale auxiliaire employés | 359.652 | 413.425 | 37% | 32% | -5% | 22% | 28% | 6% | 12% | 16% | 4% | 10% | 10% | |
| 220 Industrie alimentaire | 23.926 | 25.462 | 36% | 29% | -7% | 28% | 30% | 2% | 16% | 21% | 5% | 11% | 11% | |
| 226 Comm. internet, transport, logist. | 36.315 | 42.114 | 37% | 31% | -6% | 24% | 30% | 6% | 11% | 18% | 7% | 11% | 11% | |
| | 695.141 | 774.204 | 35.3% | 29.7% | -5.6% | 23.3% | 29.0% | 5.7% | 13.0% | 17.4% | 4.3% | 11.5% | 11.5% | |
| CP au grande majorité d'Ouvriers | | | | | | | | | | | | | | |
| 302 Industrie hôtelière | 102.297 | 110.249 | 27% | 25% | -2% | 19% | 22% | 3% | 9% | 14% | 5% | 10% | 10% | |
| 314 Coiffure et soins de beauté | 13.570 | 16.329 | 29% | 21% | -8% | 9% | 14% | 5% | 3% | 6% | 3% | 6% | 6% | |
| 318.01 Aides familiales/seniors (co-Flandre) | 8.967 | 10.119 | 31% | 25% | -6% | 34% | 33% | -1% | 13% | 26% | 13% | 14% | 14% | |
| 318.02 Aides familiales/seniors (Flandre) | 14.617 | 26.058 | 36% | 22% | -14% | 33% | 34% | 1% | 10% | 28% | 18% | 16% | 16% | |
| | 139.451 | 164.807 | 28.0% | 24.1% | -3.9% | 20.4% | 24.0% | 3.6% | 9.0% | 16.3% | 7.3% | 11.4% | 11.4% | |
| CP au grande majorité d'Employés | | | | | | | | | | | | | | |
| 306 Entreprises d'assurances | 25.921 | 24.679 | 28% | 26% | -2% | 32% | 28% | -4% | 20% | 30% | 10% | 12% | 12% | |
| 307 Courtage, agences d'assurances | 10.586 | 11.714 | 35% | 27% | -8% | 27% | 28% | 2% | 14% | 20% | 6% | 11% | 11% | |
| 310 Banques | 71.373 | 59.410 | 26% | 25% | -1% | 29% | 29% | 0% | 28% | 32% | 4% | 11% | 11% | |
| 311 Grandes entrepr. vente au détail | 26.979 | 48.803 | 32% | 26% | -6% | 17% | 21% | 4% | 6% | 11% | 5% | 11% | 11% | |
| 312 Grands magasins | 15.935 | 11.888 | 23% | 16% | -7% | 36% | 28% | -8% | 22% | 34% | 12% | 10% | 10% | |
| 313 Pharmacies, offices de tarification | 11.455 | 12.819 | 32% | 24% | -8% | 29% | 26% | -3% | 18% | 19% | 1% | 11% | 11% | |
| 319.01 Education et habergem. (Flandre) | 28.027 | 37.953 | 29% | 25% | -4% | 33% | 24% | -9% | 11% | 24% | 13% | 18% | 18% | |
| 319.02 Education et habergem. (co-Flandre) | 15.458 | 23.736 | 30% | 26% | -4% | 31% | 24% | -7% | 14% | 22% | 8% | 11% | 11% | |
| 326 Industrie du gaz et de l'électricité | 15.406 | 18.761 | 23% | 30% | 7% | 28% | 29% | 0% | 32% | 22% | -10% | 10% | 10% | |
| 329.01 Secteur socio-culturel (Flandre) | 12.673 | 21.108 | 31% | 30% | -1% | 28% | 24% | -4% | 11% | 20% | 9% | 16% | 16% | |
| 329.02 Secteur socio-culturel (co-Flandre) | 13.154 | 21.910 | 31% | 29% | -2% | 28% | 27% | -1% | 11% | 20% | 9% | 16% | 16% | |
| 330 Ets. et des services de santé | 192.364 | 238.927 | 31% | 25% | -6% | 31% | 28% | -3% | 12% | 24% | 11% | 11% | 11% | |
| 331 Aide soc. & soins de santé (Flandre) | 4.184 | 10.788 | 29% | 26% | -3% | 28% | 20% | -8% | 9% | 17% | 8% | 9% | 9% | |
| 332 Aide soc. & soins de santé (co-Flandre) | 1.989 | 9.899 | 32% | 28% | -4% | 24% | 22% | -2% | 8% | 18% | 10% | 13% | 13% | |
| | 438.553 | 549.131 | 29.5% | 25.6% | -3.9% | 29.6% | 26.3% | -3.3% | 16.3% | 23.3% | 7.0% | 12.0% | 12.0% | |
| Total | 1,374,123 | 1,593,620 | 32.3% | 27.3% | -5.0% | 25.1% | 27.3% | 2.2% | 13.6% | 19.9% | 6.3% | 11.5% | 11.5% | |



Secteurs > 5.000 travailleurs, avec un barème d'ancienneté/d'expérience
 Nombres au 31/03/2003 et au 31/12/2012

| | REPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON L'AGE | | | | | | | | | | | | TENSION DE SALAIRE |
|-------------------------------------|--|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|------------------------------|--------------------|
| | Travailleurs | | 30-39 ans | | | 40-49 ans | | | 50-59 ans | | | Entre 50-59 ans et 30-39 ans | |
| | 2003 | 2012 | 2003 | 2012 | Evolution | 2003 | 2012 | Evolution | 2003 | 2012 | Evolution | 2012 | |
| 5 CP Ouvriers | 102.028 | 105.258 | 29,8% | 23,3% | -6,5% | 23,7% | 25,3% | 1,5% | 12,3% | 19,5% | 7,2% | 103,6% | |
| 10 CP Employés | 695.141 | 774.204 | 35,3% | 29,7% | -5,6% | 23,3% | 29,0% | 5,7% | 13,0% | 17,4% | 4,4% | 115,0% | |
| 4 CP en grande majorité d'Ouvriers | 139.451 | 164.867 | 28,0% | 24,1% | -3,9% | 20,4% | 24,0% | 3,6% | 9,0% | 16,3% | 7,3% | 114,9% | |
| 14 CP en grande majorité d'Employés | 438.503 | 549.191 | 29,5% | 25,6% | -3,9% | 29,6% | 26,3% | -3,3% | 16,3% | 23,3% | 7,0% | 120,3% | |
| 33 (S)CP | 1.375.123 | 1.593.520 | 32,3% | 27,3% | -5,0% | 25,1% | 27,3% | 2,2% | 13,6% | 19,5% | 5,9% | 116,1% | |
| | 57% | 59% | | | | | | | | | | | |

Postulat: 0 ans d'ancienneté = âge 21 ans
 Abstraction faite des possibilités de promotion



| | REPARTITION DES TRAVAILLEURS SELON L'AGE | | | | | | | | | | | | TENSION DE SALAIRE |
|---------------|--|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|-----------|-------|-----------|------------------------------|--------------------|
| | Travailleurs | | 30-39 ans | | | 40-49 ans | | | 50-59 ans | | | Entre 50-59 ans et 30-39 ans | |
| | 2003 | 2012 | 2003 | 2012 | Evolution | 2003 | 2012 | Evolution | 2003 | 2012 | Evolution | 2012 | |
| Toutes les CP | 2.413.013 | 2.722.576 | 31,4% | 26,4% | -5,0% | 26,0% | 27,8% | 1,7% | 14,0% | 19,9% | 5,9% | 109,4% | |
| Série CP 100 | 852.306 | 781.096 | 31,1% | 24,4% | -6,7% | 27,7% | 29,0% | 1,3% | 14,5% | 21,4% | 6,8% | 100,5% | |
| Série CP 200 | 803.363 | 844.941 | 34,6% | 29,4% | -5,2% | 23,8% | 28,9% | 5,1% | 13,7% | 17,6% | 3,9% | 113,8% | |

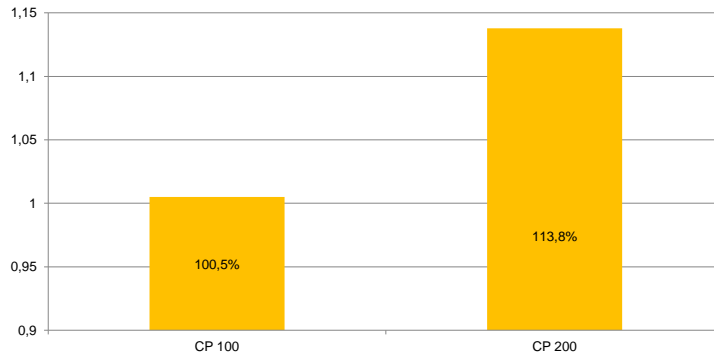
+/-4%

+/-4%

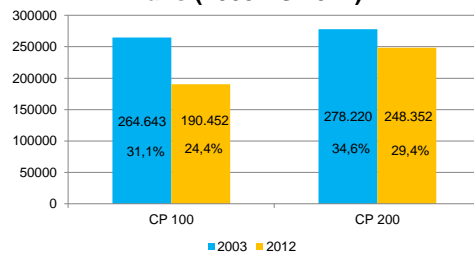
Postulat: CP avec moins de 10 ans d'ancienneté ont une tension salariale = 1



**Tension moyenne entre les salaires minimums des
50-59 ans et des 30-39 ans (CP 100 VS CP 200)**

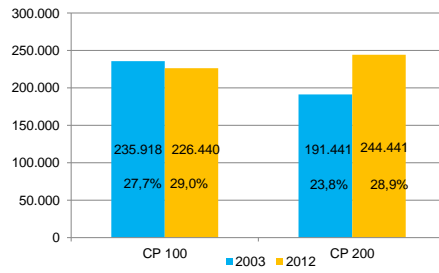


**Nombre de travailleurs de 30-39
ans (2003 VS 2012)**

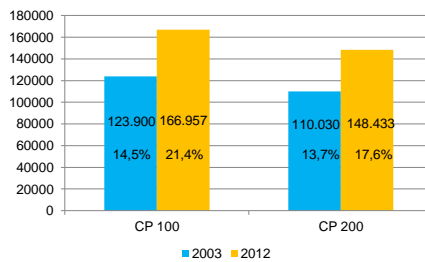




Nombre de travailleurs de 40-49 ans (2003 VS 2012)



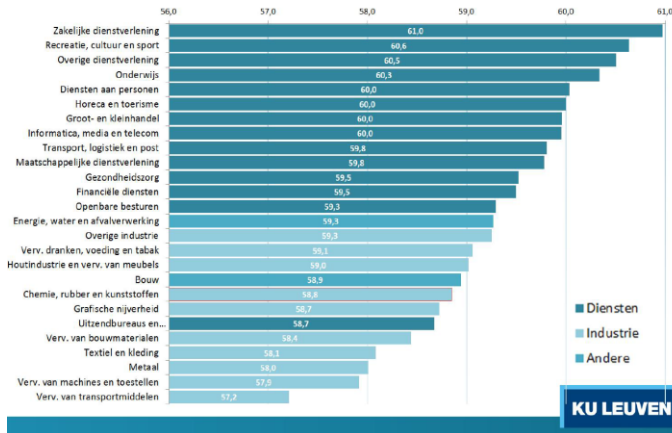
Nombre de travailleurs de 50-59 ans (2003 VS 2012)





Age moyen de la retraite

Une comparaison entre secteurs, Région Flamande



Source : Steunpunt Werk en Sociale Economie, Luc Sels et Wim Herremans



- L'effet de la tension salariale sur l'emploi des travailleurs âgés est réel, mais, selon notre étude, certainement pas linéaire ni prépondérant.

Les glissements dans les catégories d'âge de l'emploi sont pour une grande part la conséquence d'une évolution démographique: voir l'évolution des quadragénaires en 2003 vers les quinquagénaires en 2012 (c.-à-d. quasi les mêmes travailleurs); l'écart de 4% dans le taux d'emploi entre ouvriers et employés se maintient.

- La tension salariale chez les employés, en termes réels, est le sextuple de celle des ouvriers; toutefois, la question de l'emploi est moins problématique pour les employés âgés que pour les ouvriers âgés.

→ L'effet d'un salaire plus élevé suite à l'ancienneté sur l'emploi ne doit pas être exagéré.



- « Garder » les travailleurs âgés sur le marché du travail demande:
- d'agir sur les facteurs «push-pull» qui «poussent» des travailleurs hors du marché du travail (p.ex. la santé, les mauvaises conditions de travail, ...) ou les «attirent dehors» (p.ex. des systèmes généreux d'inactivité, ...)
- de favoriser les facteurs «push-pull» qui MAINTIENNENT les travailleurs âgés sur le marché du travail (p.ex. conditions de travail attractives, notamment les conditions de travail et de SALAIRE)



3. Conclusion

- Lien irréfutable entre ancienneté et tension salariale.
- Tension salariale différente entre barèmes d'ouvriers et d'employés, Impact de la tension salariale sur l'emploi différent de celui attendu.
- Limiter la tension salariale n'est pas une panacée pour favoriser l'emploi des personnes âgées (cfr. systèmes généreux d'inactivité, ...)
- Plaidoyer pour une appréciation plus modérée du « critère d'expérience ». Focus sur les secteurs avec emploi problématique,
- Limitation des « effets de l'ancienneté » sur le barème salarial à 10 (ou 7) ans ? (CSE etc.) = la période généralement admise de «croissance de productivité» d'un travailleur
- Tâche de l'autorité publique ou des partenaires sociaux ? (L'autorité est déjà partie prenante avec ses barèmes d'ancienneté pour fonctionnaires.)



- Le refus de la force obligatoire pour des CCT sectorielles avec une durée pour « l'ancienneté » au-delà de 10 ans ?
- la limitation de la liberté de négocier des partenaires sociaux n'est qu'exceptionnellement acceptée par l'OIT et la CEDH ;
- le refus de la FO pour des raisons d'opportunité (= motifs politiques) serait sans précédent;
- inefficace car on conclurait alors des CCT sans demander la FO, ou on compléterait la CCT sectorielle par des accords d'entreprise.
 - protection des groupes faibles ?
 - harmonisation ouvriers/employés ?
 - écart salarial hommes/femmes ?
 - ...



- Révolution culturelle d'une augmentation des salaires sur la base de l'ancienneté/âge depuis des décennies vers une carrière salariale plus plane ?
- Nouvelle destination : la Scandinavie ?