



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

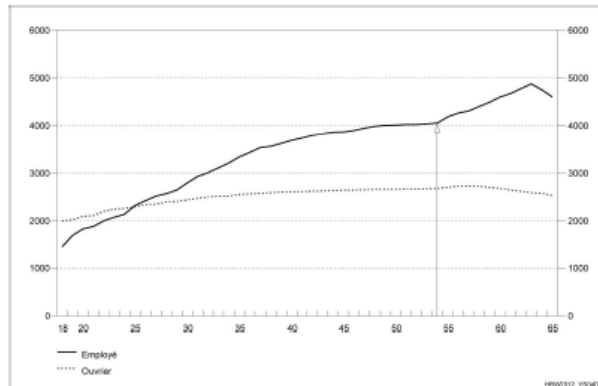
2 secteurs sans définition du nouveau critère.



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. substitués (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	5.580	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	5.366	7.047	32%	30%	-2%	25%	24%	0%	17%	18%	1%	10%	10%	
218 CP nationale auxiliaire employés	359.692	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	26.098	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%	15%	19%	4%	11%	11%	
319.01 Education et habergem. (Flandre)	28.027	37.953	29%	25%	-4%	33%	24%	-9%	11%	24%	13%	11%	11%	
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%	
333 Aide soc. & soins de santé (co-Flandre)	438.503	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	1,593,600	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%	

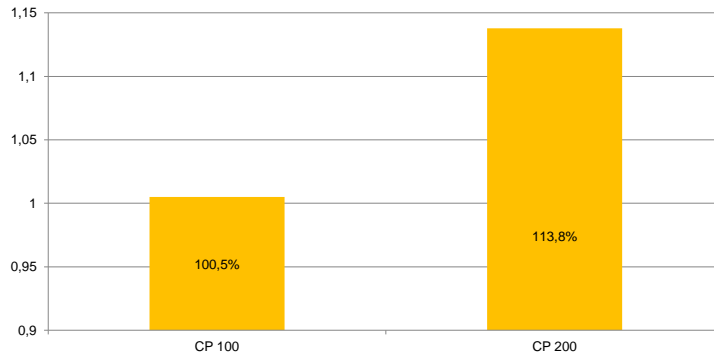
+/-4%

+/-4%

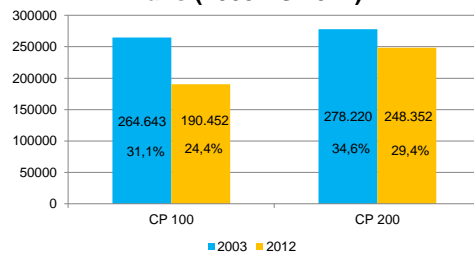
Postulat: CP avec moins de 10 ans d'ancienneté ont une tension salariale = 1



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

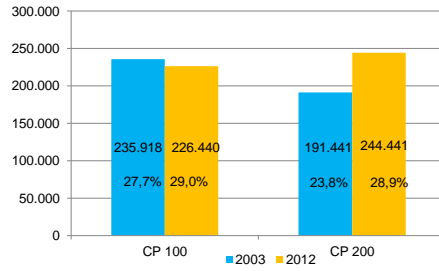


**Nombre de travailleurs de 30-39
ans (2003 VS 2012)**

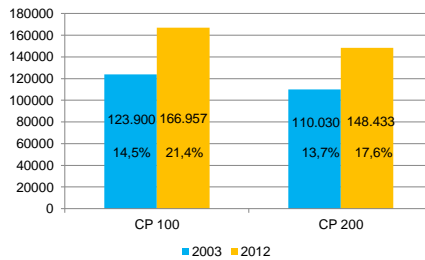




Nombre de travailleurs de 40-49 ans (2003 VS 2012)



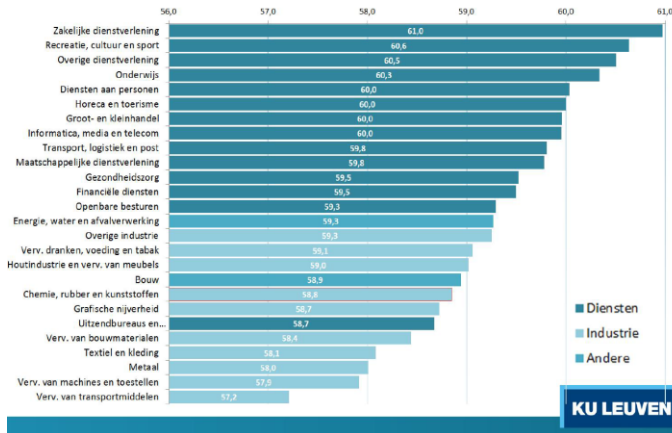
Nombre de travailleurs de 50-59 ans (2003 VS 2012)





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 ?