

LIVRET STATISTIQUE 2009

Salaires

Travail

Chômage

Organisation du travail

Bien-être au travail

Sécurité sociale



Département social

FEB ASBL
Rue Ravenstein 4
B – 1000 Bruxelles
T + 32 2 515 08 11
F + 32 2 515 09 99
info@vbo-feb.be
www.feb.be

RÉDACTION
Klaas Soens

CONCEPTION
The Mailshop, Patrick Fierens

EDITEUR RESPONSABLE
Olivier Joris
Rue du Wolvenberg 17
1180 Bruxelles

DÉPOT LÉGAL
D/0140/2009/12

Deze brochure is ook verkrijgbaar in het Nederlands.

Une version imprimée de cette brochure peut être
commandée auprès de Thérèse Franckx :
T 32 2 515 09 50, e-mail: tf@vbo-feb.be

Le contenu de cette brochure est disponible sur le site
www.feb.be



Bruxelles, juin 2009

Cher lecteur,

Pour la cinquième fois (chaque année une version imprimée en juin et une mise à jour en ligne en décembre), la FEB publie un Livret statistique portant sur plusieurs thèmes socio-économiques, tels que les salaires, le travail, le chômage, l'organisation du travail, le bien-être au travail et la sécurité sociale. La FEB pense que des chiffres et faits objectifs sont nécessaires pour identifier les problèmes socio-économiques de notre pays et poser les fondements d'une politique réfléchie et durable. L'heure est à l'action. La crise économique actuelle et l'augmentation du déficit budgétaire (structurel) ont créé le momentum idéal pour mettre sur les rails une série de réformes indispensables.

Que vous soyez membre de la FEB, chef d'entreprise, partenaire de la concertation socio-économique ou journaliste, la FEB se propose de vous guider parmi l'abondance de chiffres en matière de relations du travail et de sécurité sociale, grâce au Livret statistique que vous trouverez ici. Il comprend 24 fiches thématiques, ainsi que des chiffres clés.

Le Livret statistique peut être consulté, à partir du 23 juin 2009, sur le site www.feb.be à la rubrique Publications / Chiffres et faits, et sera actualisé régulièrement.

Les fiches ont été rédigées avec l'aide des collaborateurs du Département social et du Département économique de la FEB. Klaas Soens (ks@vbo-feb.be) est le moteur de ce projet. Vous pouvez vous adresser à lui tant pour les questions techniques relatives aux chiffres et aux graphiques, que pour toute suggestion d'amélioration.



Meilleures salutations,

Pieter Timmermans,
Administrateur-directeur général FEB

Sommaire

Salaires

- 6 Record mondial des charges sur le travail, concentrées sur les moyens et hauts salaires
- 8 Un handicap salarial de 12% par rapport aux pays voisins
- 9 Simplification de la foison de plans d'embauche [NOUVEAU]
- 10 Tension salariale moins forte en Belgique que la moyenne européenne

Travail

- 11 Les délais de préavis des employés belges sont les plus longs d'Europe
- 12 La Belgique en défaut pour d'importants objectifs de Lisbonne [NOUVEAU]
- 14 Le secteur du travail intérimaire accroît les opportunités d'emploi pour les groupes cibles [NOUVEAU]
- 15 Les entreprises belges investissent beaucoup de temps et de moyens dans la formation de leurs travailleurs [NOUVEAU]
- 16 La Belgique compte plus de fonctionnaires que d'autres pays industrialisés [NOUVEAU]

Chômage

- 17 Le suivi et l'accompagnement des demandeurs d'emploi portent leurs fruits
- 18 Grandes différences entre les taux de chômage locaux [NOUVEAU]
- 19 Le chômage temporaire, une bouée de sauvetage en temps de crise [NOUVEAU]
- 20 La crise restera longtemps perceptible sur le marché du travail [NOUVEAU]

- 22 Le secteur de l'outplacement offre une perspective aux travailleurs licenciés [NOUVEAU]

Organisation du travail

- 23 En Belgique, la courte durée du travail annuelle n'est pas compensée par de nombreux travailleurs
- 24 Une accumulation de systèmes de congé
- 25 Le travail à temps partiel est un choix à part entière pour le travailleur belge [NOUVEAU]

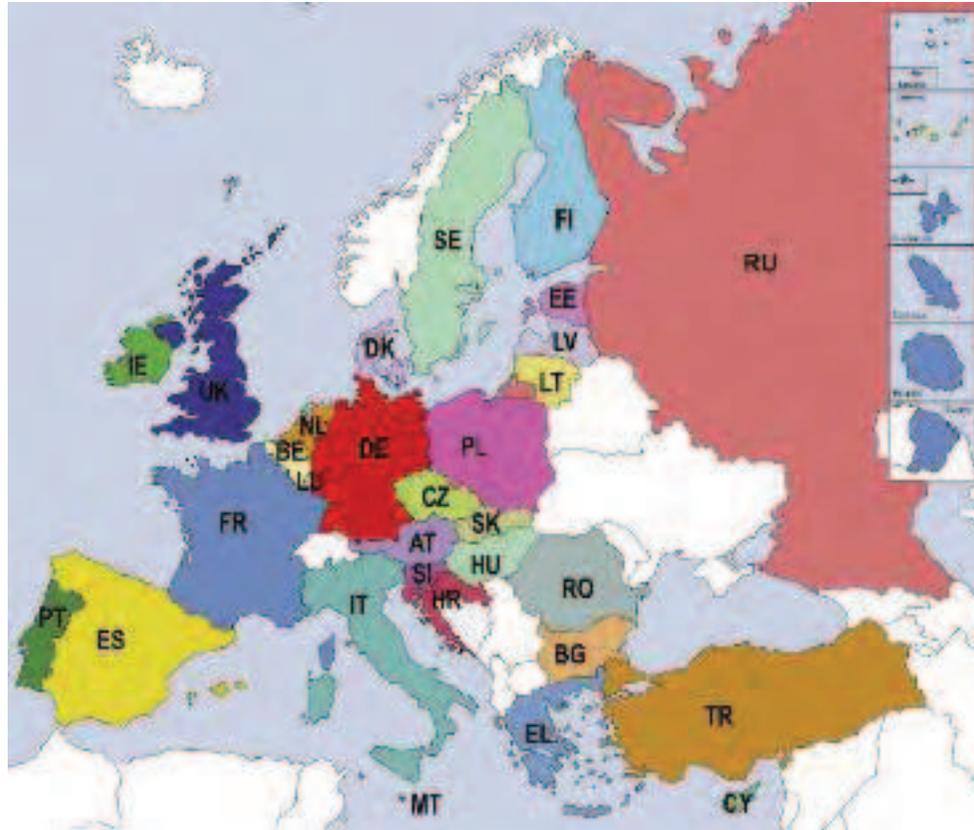
Bien-être au travail

- 26 Les entreprises sûres sont aussi des entreprises compétitives [NOUVEAU]
- 27 L'absentéisme coûte 3 milliards EUR de salaire garanti aux entreprises

Sécurité sociale

- 28 1 Belge sur 3 en âge de travailler n'est pas disponible pour le marché du travail
- 29 Nous vivons de plus en plus longtemps, mais prenons notre pension plus tôt [NOUVEAU]
- 30 Une population en âge de travailler réduite devra supporter les coûts du vieillissement
- 31 Un régime de pensions mal préparé au vieillissement
- 32 Soins de santé : un rythme de croissance qui n'est pas soutenable économiquement [NOUVEAU]
- 34 Chiffres clés Belgique et UE-27, 1998-2008
- 35 Sites web utiles

CODES ÉTATS MEMBRES UE



UE-15

AT : Autriche
BE : Belgique
DE : Allemagne
DK : Danemark
EL : Grèce
ES : Espagne
FI : Finlande
FR : France
IE : Irlande
IT : Italie
LU : Luxembourg
NL : Pays-Bas
PT : Portugal
SE : Suède
UK : Royaume-Uni

UE-27

UE-15
BG : Bulgarie
CY : Chypre
CZ : Tchéquie
EE : Estonie
HU : Hongrie
LT : Lituanie
LV : Lettonie
MT : Malte
PL : Pologne
RO : Roumanie
SI : Slovénie
SK : Slovaquie

- UE-27 : ensemble des 27 États membres actuels, depuis le 1er janvier 2007
- UE-25 : ensemble des 25 États membres, après l'élargissement du 1er mai 2004
- UE-15 : ensemble des 15 "anciens États membres", avant l'élargissement du 1er mai 2004

RECORD MONDIAL DES CHARGES SUR LE TRAVAIL, CONCENTRÉES SUR LES MOYENS ET HAUTS SALAIRES

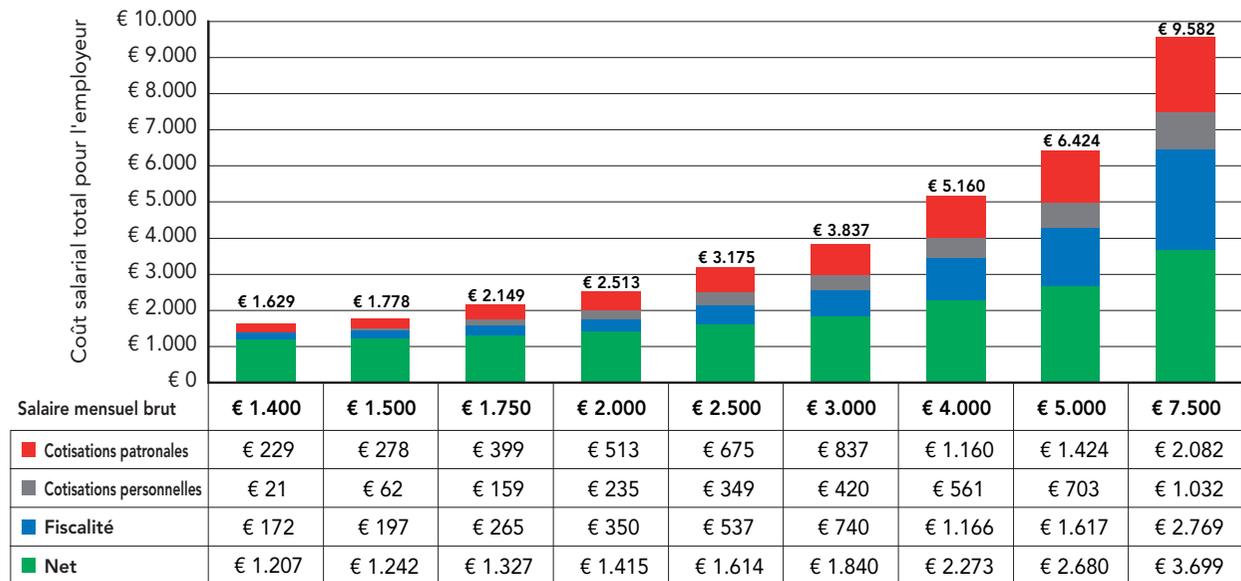
- La Belgique connaît les charges sur le travail les plus élevées au monde. Les **réductions de charges de ces dernières années ayant surtout visé les bas salaires**, la lourde pression fiscale et parafiscale reste concentrée sur les hauts et moyens salaires. La pression fiscale sur les bas salaires est entre-temps passée sous la moyenne européenne (28,3% vs. 29,2%), tandis que les charges sur le salaire moyen¹ sont nettement supérieures (55,4% vs. 41,2%).²
- Après application de la réduction automatique et structurelle des cotisations sociales patronales (avec une réduction accrue pour les bas et hauts salaires), nous voyons que les cotisations sociales ne sont pratiquement plus payées pour les bas salaires. Sur un **salaire mensuel brut de 1.400 EUR, on garde 74% net** du coût total de l'employeur (26% de charges). Sur un haut salaire mensuel brut de 7.500 EUR, on garde 39% net (61% de charges).
- **Face à un redoublement du salaire net, l'employeur voit son coût quadruplé.** La double progressivité des charges sur le travail entraîne dans certains cas un piège au bas salaire : en cas de majoration du salaire brut, il est fréquent que le travailleur perçoive un net à peine plus élevé du fait de l'imposition majorée.
- **Dans l'économie de la connaissance d'aujourd'hui, il importe que les charges sur les moyens et hauts salaires restent également limitées.** Une réduction des charges sur les plus bas salaires va peut-être permettre de créer directement le plus d'emplois, mais il ne faut pas oublier que le recrutement d'un haut qualifié (p.ex. ingénieur, chercheur) permet aussi de créer indirectement plus d'emplois pour les moins qualifiés.

¹ Cf. SPF Economie sur base d'une enquête sur la structure salariale : 2.739 EUR de salaire mensuel brut moyen en octobre 2006 et 2.402 EUR de salaire médian (50% gagnent moins, 50% gagnent plus). En octobre 2008, ces montants s'élèveraient respectivement, selon l'évolution salariale 2007-2008, à env. 2.947 et 2.585 EUR.

² Source : OCDE, Taxing Wages 2007 : les pourcentages reflètent le coin salarial par rapport aux coûts salariaux mensuels totaux.

Charges fiscales et parafiscales sur le travail selon le niveau de salaire, avril 2009 (marié, 2 enfants à charge)

(Source : CCE, FGTB, traitement FEB)



UN HANDICAP SALARIAL DE 12% PAR RAPPORT AUX PAYS VOISINS

- Le **Conseil central de l'économie (CCE)** vérifie chaque année comment les coûts salariaux horaires (cotisations patronales comprises) évoluent en Belgique et dans les pays voisins (Pays-Bas, Allemagne et France).
- Depuis l'adoption de la première loi sur la compétitivité (1987), nous avons, selon les données les plus récentes du CCE (novembre 2008), accumulé un **handicap salarial de 12%** par rapport à la moyenne pondérée des trois pays voisins.
- Le graphique ci-contre montre que le **dérèglement le plus fort** s'est produit **entre 1988 et 1994** (10 points de pour-cent en 6 ans). Durant la période **1996-2006**, la loi sur la norme salariale n'a pas pu empêcher un dérèglement additionnel de 1,5%. Au cours de la période **2007-2008**, le CCE estime qu'en raison de l'accélération de l'inflation et de son impact via

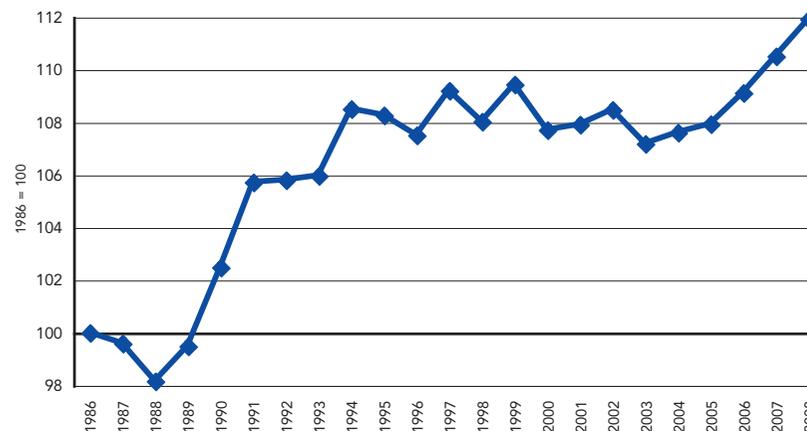
l'indexation automatique des salaires, les coûts salariaux belges ont augmenté de 7,6%, contre 5% dans les trois pays voisins. Sur la base de ces chiffres, le CCE établit que le handicap salarial a poursuivi son dérèglement à hauteur de 2,6 points de pour-cent en 2007-2008.

- L'**accord interprofessionnel exceptionnel 2009-2010** tente d'infléchir la tendance. Il prévoit de se limiter à une indexation des salaires bruts (une mesure devant être bénéfique à la compétitivité

avec le recul de l'inflation), assortie d'une enveloppe de négociation de 250 EUR maximum par travailleur en régime de croisière. Il inclut également un renforcement de la réduction de charges fiscales pour les entreprises, sous la forme d'une dispense de versement de pré-compte professionnel (passant de 0,25% à 1% des salaires bruts), ainsi que des réductions de charges ciblées pour le travail en équipes, le travail de nuit et les heures supplémentaires.

Evolution relative des coûts salariaux de la Belgique par rapport à ceux des 3 pays voisins

(Source : Conseil central de l'économie)



SIMPLIFICATION DE LA FOISON DE PLANS D'EMBAUCHE

- Au fil des années, bon nombre de réductions pour groupes cibles des cotisations ONSS³ ont été instaurées pour les jeunes, les travailleurs âgés, les chômeurs de longue durée, les premières embauches, etc. Sur www.autravail.be se trouve un aperçu de **plus de 100 mesures de promotion de l'emploi**, ayant chacune ses propres caractéristiques. Depuis longtemps déjà, la FEB plaide en faveur d'une simplification de ces mesures. Dans l'accord interprofessionnel exceptionnel 2009-2010, un premier pas a été fait dans ce sens avec la simplification des réductions groupes cibles ONSS.
- Via une phase transitoire, 521 millions EUR de mesures pour groupes cibles seront supprimés au profit d'un **renforcement de la diminution structurelle des charges**, qui s'applique inconditionnellement pour tous les travailleurs occupés par un employeur (pas seulement les

Renforcement de la réduction structurelle ONSS pour les entreprises, en vertu de l'AIP 2009-2010

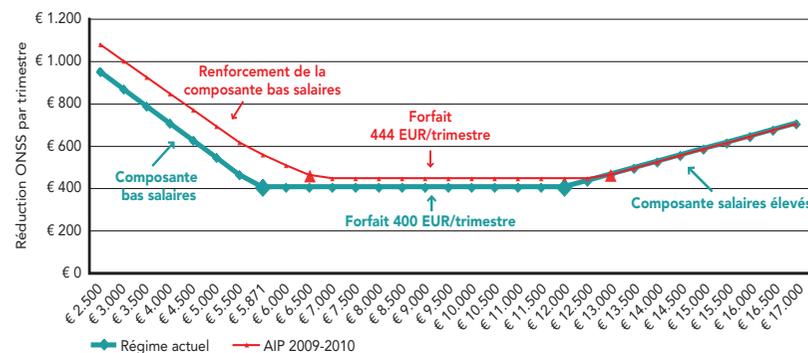
(Source : FEB)

nouveaux) et qui est illimitée dans le temps. La réduction pour bas salaires sera élargie aux salaires jusque 6.600 EUR (auparavant 5.870 EUR) par trimestre. Le forfait pour les salaires moyens sera pour sa part porté à 444 EUR. Cette opération de simplification est donc une mesure sociale en faveur des bas et moyens salaires. Pour les entreprises ayant une répartition équilibrée des tranches d'âge, cette mesure n'est globalement pas négative (elle est neutre d'un point de vue budgétaire). Au contraire, elle restreint les charges administratives, accroît

la sécurité juridique et, qui plus est, la réduction structurelle n'est pas limitée dans le temps, contrairement aux réductions groupes cibles.

- L'accord ouvre également la possibilité d'une régionalisation de **la politique des groupes cibles**, puisqu'il demande qu'aucune réduction groupe cible ne soit plus instaurée au niveau fédéral et suggère que des moyens supplémentaires soient affectés à une éventuelle régionalisation des allocations d'activation.

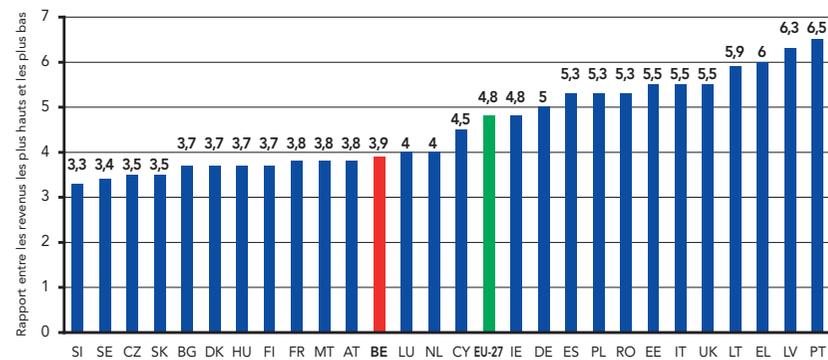
³ Office national de sécurité sociale, qui perçoit les cotisations sociales.



TENSION SALARIALE MOINS FORTE EN BELGIQUE QUE LA MOYENNE EUROPÉENNE

- Eurostat mesure chaque année la tension entre les **revenus nets disponibles** les plus hauts et les plus bas, après transferts sociaux et compte tenu de la taille du ménage⁴. Globalement, les revenus nets disponibles sont constitués d'environ 70% de salaires et 30% d'indemnités de remplacement, revenus immobiliers, etc.
- Le graphique montre qu'en **Belgique**, les 20% de revenus disponibles les plus hauts sont **3,9 fois supérieurs** aux 20% de revenus les plus bas. La Belgique s'inscrit ainsi parmi les pays les plus égalitaires d'Europe en termes de revenus et va à l'encontre de la tendance européenne à l'augmentation de la tension salariale (évolution dans l'UE-15 de 4,5 en 2000 à 4,9 en 2007). En Belgique, ce ratio est passé de 4,3 en 2000 à 3,9 en 2007.
- La moyenne de l'**UE-27** s'élève à **4,8**. Les pays du sud de l'Europe, les pays baltes et les pays anglo-saxons affichent la plus forte tension salariale de l'Europe, tandis que les pays scandinaves et quelques pays d'Europe orientale connaissent la tension salariale la plus faible.

⁴ Calcul basé sur l'enquête annuelle EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions).



Tension entre les 20% de revenus nets disponibles les plus hauts et les 20% les plus bas en Europe (2007)

(Source : Eurostat)

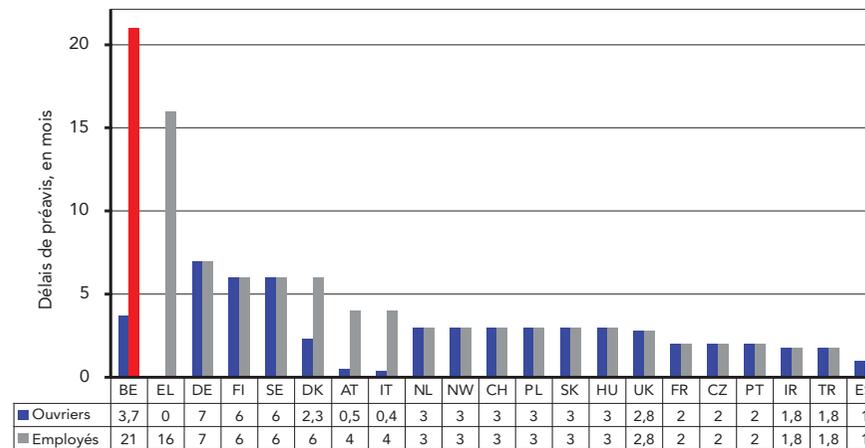
LES DÉLAIS DE PRÉAVIS DES EMPLOYÉS BELGES SONT LES PLUS LONGS D'EUROPE

- Dans la composition de son indice de la législation sur la protection de l'emploi (*Employment Protection Legislation - EPL*), l'OCDE tient compte de la durée des délais de préavis en cas de **licenciement par l'employeur**. Le graphique ci-dessous montre que 16 des 21 pays examinés appliquent des délais de préavis identiques pour les ouvriers et les employés après 20 années d'ancienneté.
- La Belgique a de loin les délais de préavis les plus longs pour les employés, à savoir 15 mois et souvent même **21 selon la formule Claeys**. Le délai de préavis moyen dans les 21 pays examinés est de 4,8 mois pour les employés et de 2,7 mois pour les ouvriers. Avec 3,7 mois, le délai de préavis belge des ouvriers se situe donc également au-dessus de la moyenne européenne.
- En Belgique, il est rare que le délai de préavis soit presté en cas de licenciement en cours de carrière. En revanche, l'employeur verse une indemnité de préavis. En cas de licenciement à la fin de la carrière, il est par contre souvent presté. On peut en conclure que la majorité des licenciements engendrent **d'énormes coûts de licenciement**.

Délais de préavis après 20 années d'ancienneté – ouvriers et employés

(Source : OCDE, Perspectives de l'emploi 2004)

Belgique, employés : formule Claeys
Pays-Bas : via le bureau pour l'emploi
(pas le tribunal)

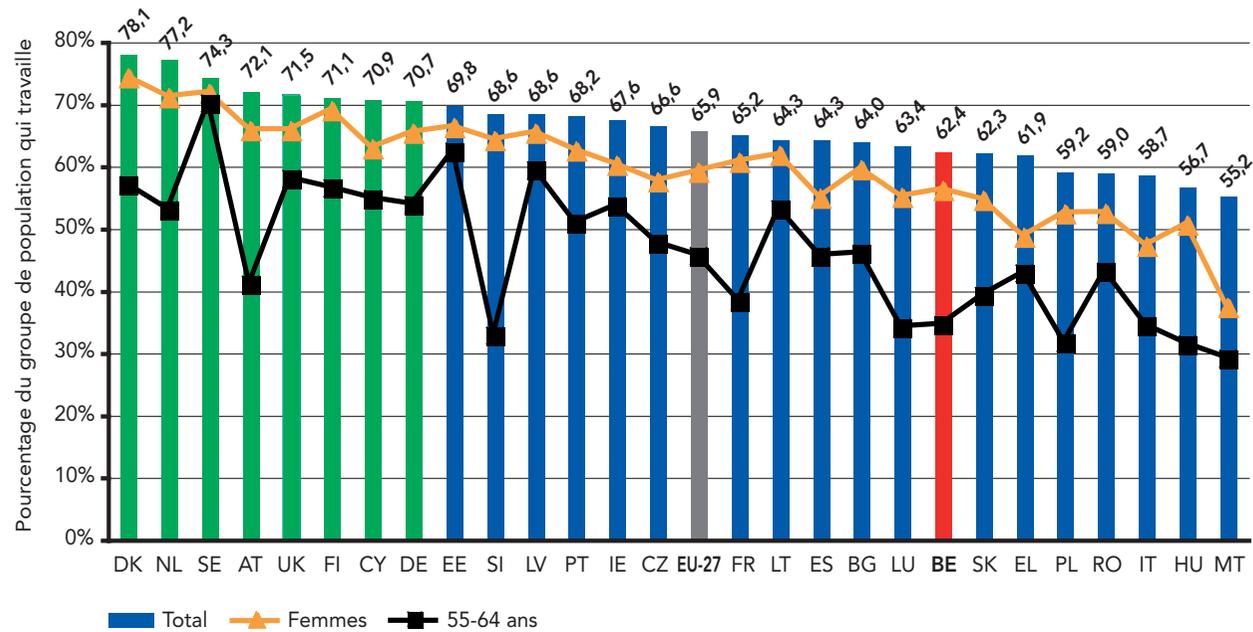


LA BELGIQUE EN DÉFAUT POUR D'IMPORTANTES OBJECTIFS DE LISBONNE

- Au Sommet européen de printemps de Lisbonne en 2000, un certain nombre d'objectifs quantitatifs avaient été fixés pour faire de l'Europe l'économie de la connaissance la plus compétitive au monde d'ici à 2010. **En 2008, 8 Etats membres** – dont l'Allemagne – **auraient déjà atteint un taux d'emploi de 70%** parmi la population en âge de travailler (15-64 ans), qui est l'un des principaux objectifs.
- En 8 ans, la moyenne de l'UE-27 a crû de 3,7 points de pour-cent pour atteindre 65,9%, alors que la moyenne belge n'a augmenté que de 1,9 point de pour-cent et est de 62,4%. **La Belgique est ainsi retombée de la 16e à la 20e place** dans le peloton européen. Cela signifie que les réformes menées en Belgique étaient moins radicales et/ou moins efficaces que dans d'autres pays. Pourtant, cet objectif de 70%, qui correspond à plus de 500.000 emplois nouveaux, est indispensable pour consolider l'assise financière nécessaire pour faire face au vieillissement de la population.
- Nous constatons que les pays qui comptent **70% d'actifs** connaissent une **plus grande mobilité sur le marché du travail**. En Belgique, l'ancienneté moyenne dans un même emploi est de 11,4 ans, contre environ 8 ans au Royaume-Uni et au Danemark. Le passage du chômage et de l'inactivité au travail est presque deux fois plus important en Europe qu'en Belgique.
- En ce qui concerne le taux d'emploi des **travailleurs de plus de 55 ans**, la Belgique est, **avec 34,5%, largement en deçà de la moyenne européenne (45,6%)** et de l'objectif poursuivi (50%). On note cependant une tendance légèrement positive, puisque la Belgique est remontée de la 23e à la 21e place en Europe. Il est par ailleurs à noter que les pays qui enregistrent un taux d'emploi élevé parviennent également à occuper de nombreuses personnes âgées, ce qui réfute la logique de la prépension, selon laquelle les plus âgés quittent le marché de l'emploi pour faire de la place aux jeunes.
- Pour ce qui est du taux d'emploi des femmes, la Belgique se positionne plutôt bien **avec 56,2% d'actives, même si elle est toujours sous la moyenne européenne de 59,1%** et sous l'objectif de 60%. Pour cette composante, la Belgique est passée de la 19e à la 18e place.

Taux d'emploi des 15-64 ans, des femmes et des 55-64 ans en 2008

(Source : Eurostat)



LE SECTEUR DU TRAVAIL INTÉrimAIRE ACCROÎT LES OPPORTUNITÉS D'EMPLOI POUR LES GROUPES CIBLES

- En Belgique, la rigidité du marché du travail est source de dualité. D'une part, on compte un nombre restreint de travailleurs bien protégés au cœur du marché du travail mais, d'autre part, le seuil d'embauche pour les demandeurs d'emploi est relativement élevé. Cette situation s'explique par les **coûts salariaux élevés et la protection contre le licenciement, qui incitent les employeurs à y réfléchir à deux fois avant d'engager du personnel supplémentaire**. Heureusement, il y a le secteur du travail intérimaire, qui offre aux employeurs belges la flexibilité requise et qui donne aux outsiders du marché du travail plus de chances de trouver un emploi.
- Le travail intérimaire joue un rôle important pour accroître la dynamique nécessaire sur le marché du travail. D'une part, il met quotidiennement 92.000 équivalents temps plein au travail, ce qui permet aux entreprises d'adapter rapidement leur personnel à l'évolution de la demande et aux

absences de travailleurs fixes. D'autre part, on constate qu'en Belgique, **6,3 travailleurs intérimaires sur 10 trouvent un poste fixe dans l'année**, que ce soit chez le même employeur ou ailleurs⁵. Pour continuer à développer ce rôle de sélection et d'embauche de travailleurs fixes, il faut ajouter un motif additionnel à la législation relative au travail intérimaire.

- Parmi les nouvelles embauches, on note une **hausse considérable du nombre de personnes de plus de 45 ans** : de 16.000 intérimaires il y a 10 ans à 47.061 aujourd'hui. Leur part dans le nombre total d'intérimaires a donc doublé pour passer de 5,9% à 12,3%. Grâce au secteur du travail intérimaire, les jeunes aussi ont beaucoup

d'opportunités via les jobs d'étudiants et en tant que jeunes ayant quitté l'école. Cela vaut également pour les allochtones, avec une part de 8,9% pour les étrangers originaires d'Europe et 5,8% pour les non-Européens.

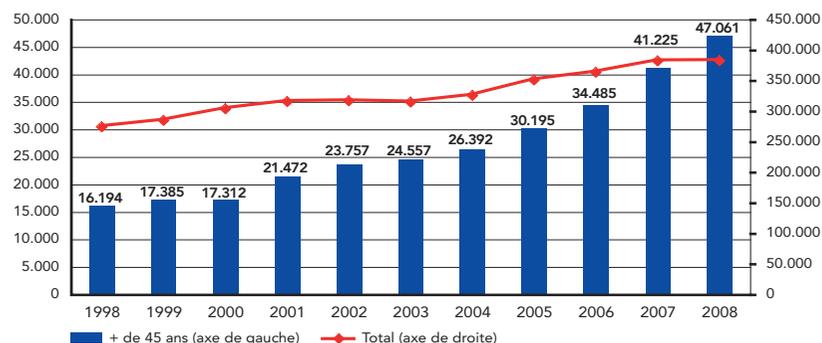
- La crise économique actuelle affecte fortement le secteur du travail intérimaire. On note en effet une **baisse de 27% du nombre d'heures de travail intérimaire en avril 2009** par rapport à la même période de l'année précédente. Mais, au moment de la reprise de l'économie, les entreprises pourront rapidement embaucher grâce à ce secteur⁶.

⁵ Source : IDEA Consult, pour le compte de Federgon (2007), Les intérimaires et leur emploi en 2006 : étude de profil.

⁶ Source : Federgon, rapport annuel 2007.

Evolution du nombre de travailleurs intérimaires sur une base annuelle, au total et pour les + de 45 ans

(Source : Federgon)



LES ENTREPRISES BELGES INVESTISSENT BEAUCOUP DE TEMPS ET DE MOYENS DANS LA FORMATION DE LEURS TRAVAILLEURS

- Le rapport technique du Conseil central de l'économie analyse chaque année les efforts de formation des entreprises belges. Les **données du bilan social** révéleraient chaque fois que les entreprises n'investissent pas assez dans la formation, leurs efforts se limitant à 1,12% des coûts salariaux alors que l'objectif est de 1,9%. Notons que 6,9% seulement des entreprises ont rempli le volet formation du dernier bilan social et que le calcul part de l'hypothèse que les 93% restants d'entreprises ne font aucun effort de formation.
- Or, selon la dernière *Continuing Vocational Training Survey* (CVTS), les résultats des entreprises belges⁷ sont loin d'être médiocres. Elles investissent chaque année **1,6% des coûts salariaux dans la formation formelle** (environ 1,6 milliard EUR), se situant ainsi au niveau de la moyenne de l'UE-27. Les pays voisins

Participation à la formation et coût de celle-ci pour les entreprises en Europe

(Source : Continuing Vocational Training Survey 2005)

affichent un score légèrement supérieur avec 1,8%.

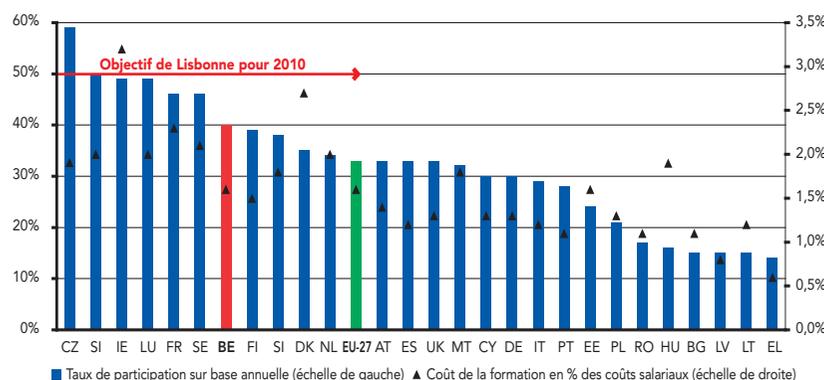
- En ce qui concerne la participation des travailleurs à la formation, la Belgique s'inscrit dans le top 7 en Europe : **40% de participation à la formation formelle sur base annuelle, contre 33% en moyenne en Europe**. Seuls deux pays atteignent déjà l'objectif de Lisbonne, soit une participation de 50% sur base annuelle. Selon une enquête de la *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, le taux de participation

belge atteignait 40,4% en 2005, un des 5 meilleurs d'Europe.

- La FEB a mené une vaste campagne de sensibilisation⁸ à l'occasion de la sortie du **nouveau bilan social** au 1er décembre 2008, qui permet l'enregistrement des formations informelles (p.ex. on-the-job training) ; elle espère que les efforts réels des entreprises belges seront ainsi mieux reflétés.

⁷ Entreprises occupant au moins 10 travailleurs dans les secteurs secondaires et tertiaires.

⁸ Un outil Excel facile pour l'enregistrement des efforts de formation tout au long de l'année est disponible sur www.feb.be, à la rubrique Dossiers, Travail et sécurité sociale.



LA BELGIQUE COMPTE PLUS DE FONCTIONNAIRES QUE D'AUTRES PAYS INDUSTRIALISÉS

- En Belgique, l'emprise des pouvoirs publics sur leurs propres recettes est plus grande que dans des économies comparables. Ainsi, les dépenses de personnel des administrations aux divers niveaux sont plus élevées en termes relatifs que dans les pays voisins. Cela signifie que la marge disponible pour de réelles mesures politiques est plus réduite.
- Il n'est pas facile de comparer l'emploi public entre différents pays, car les soins de santé, l'enseignement, etc. peuvent être en partie publics et en partie privatisés. Le graphique ci-dessous compare le secteur public au sens strict, c'est-à-dire le nombre de fonctionnaires dans les administrations publiques à tous les niveaux.⁹ Cette comparaison montre que, **pour 100 habitants, on compte en Belgique 4 fonctionnaires, contre 3 en moyenne dans les autres pays.**
- Dans les 17 pays étudiés, l'administration publique s'est réduite entre 1995 et 2007

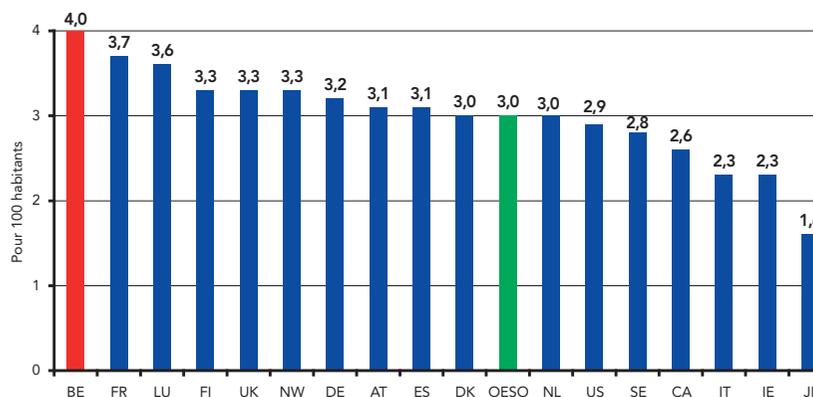
alors qu'elle **augmentait en Belgique.** Voici les évolutions enregistrées au cours de cette période :

- Autorité centrale (administration et défense) : 141.600 (-3.500)
- Autorités régionales : 55.900 (+12.700)
- Autorités locales : 198.000 (+42.000)
- Sécurité sociale : 29.700 (+3.800)
- Total : 425.200 fonctionnaires (+55.000) (ensemble du secteur public : 807.000 emplois, 18,5% de l'emploi).

- En Belgique, **40% des fonctionnaires fédéraux prendront leur pension au cours des prochaines années**, soit la plus forte proportion parmi les pays de l'OCDE.¹⁰ C'est une occasion unique de ramener structurellement les coûts des pouvoirs publics à un niveau plus proche de la moyenne européenne.

⁹ Source : Bureau fédéral du plan (2009), L'emploi public belge dans une perspective internationale.

¹⁰ Source : OCDE (2007), Ageing and the Public Service: human resource challenges.



Emploi dans l'administration publique en 2006

(Source : Eurostat, OCDE, traitement Bureau fédéral du plan)

LE SUIVI ET L'ACCOMPAGNEMENT DES DEMANDEURS D'EMPLOI PORTENT LEURS FRUITS

- Le suivi du comportement de recherche d'emploi des chômeurs par l'ONEM, assorti de l'accompagnement et de la formation dispensés par les services d'emploi régionaux¹¹, est entré en vigueur en 3 phases :

- (1) A partir de juillet 2004 : activation des moins de 30 ans
- (2) A partir de juillet 2005 : activation des 30-40 ans
- (3) A partir de juillet 2006 : activation des 40-50 ans

- Le graphique ci-dessous révèle que le chômage de longue durée (> 2 ans) a fortement baissé pour ces trois classes d'âges à partir de la mise en application progressive de la politique de suivi. La baisse enregistrée atteint respectivement 33%, 40% et 37%, sans que cet effet soit imputable à la seule conjoncture économique¹². Outre un flux accru vers l'emploi, le nombre de demandeurs

d'emploi qui suivent une formation ou reprennent leurs études a également fortement augmenté.

- Les plus de 50 ans constituent la seule exception. Ils ne sont pas soumis à la mesure fédérale imposant le suivi du comportement de recherche d'emploi et leur indice de chômage a fortement augmenté. Cela s'explique entre autres par un durcissement des règles de dispense de l'obligation de disponibilité pour les chômeurs âgés ainsi que par l'évolution démographique. Pour la FEB, il est toutefois évident que les nombreuses

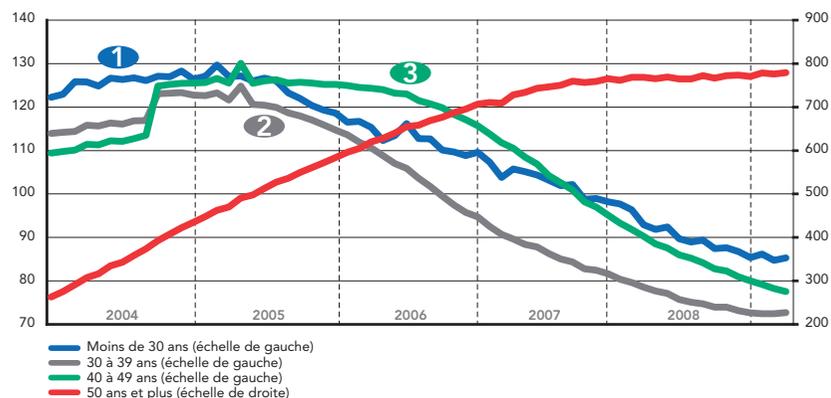
mesures d'activation et de réactivation des plus de 50 ans prévues dans le Contrat de solidarité entre générations devraient faire partie intégrante de la politique de suivi menée par l'ONEM. Un suivi plus rapide est par ailleurs requis pour toutes les classes d'âges (actuellement 15 mois de chômage pour les moins de 25 ans et 21 mois de chômage pour les plus de 25 ans).

¹¹ VDAB, Forem, Actiris et Arbeitsamt.

¹² Source : Joëlle Milquet, vice-Première ministre et ministre de l'Emploi et de l'Égalité des chances (02/10/2008), Dossier de presse Accompagnement et suivi des demandeurs d'emploi : présentation des nouveaux chiffres et perspectives.

Evolution du chômage de longue durée (> 2 ans), par groupe d'âges

(Données corrigées des variations saisonnières, indice janvier 2002 = 100)
(Source : ONEM, traitement BNB)



GRANDES DIFFÉRENCES ENTRE LES TAUX DE CHÔMAGE LOCAUX

- Le taux de chômage général de la Belgique s'élevait à 10,8% en avril 2009.¹³ Il existe toutefois de **grandes différences entre les Régions et à l'intérieur des Régions**. En Région flamande, on dénombrait 6,6% de demandeurs d'emploi, en Région wallonne 16,8% et en Région bruxelloise 19,4%. La figure montre les différences entre les arrondissements. Celles-ci sont parfois marquées : p.ex. 4,9% de demandeurs d'emploi à Hal-Vilvorde contre 19,4% à Bruxelles ; ou 4,9% à Roulers et 5,9% à Courtrai contre 9,7% à Ostende et plus de 15% à Mouscron et Tournai.
- La **dispersion des taux de chômage régionaux** est calculée par la Commission européenne entre des régions semblables.¹⁴ En Belgique, ces régions correspondent aux provinces et nous constatons que les différences entre les taux de chômage locaux en Belgique sont les plus élevées d'Europe, après l'Italie.
- Pourtant, la Belgique a la taille d'un mouchoir de poche et il existe un réseau routier ainsi qu'un réseau de transports publics très développés. Nous constatons aussi que le nombre de navetteurs – essentiellement des travailleurs qualifiés – est relativement élevé dans une perspective européenne. Néanmoins, une enquête menée auprès de demandeurs d'emploi nous révèle que **31% des nouveaux entrants acceptent un emploi à maximum 15 minutes de leur domicile** et 38% entre 15 minutes et une demi-heure.¹⁵ Une plus grande mobilité géographique et de meilleures connaissances linguistiques peuvent aider à remédier à l'inadéquation entre la demande et l'offre sur le

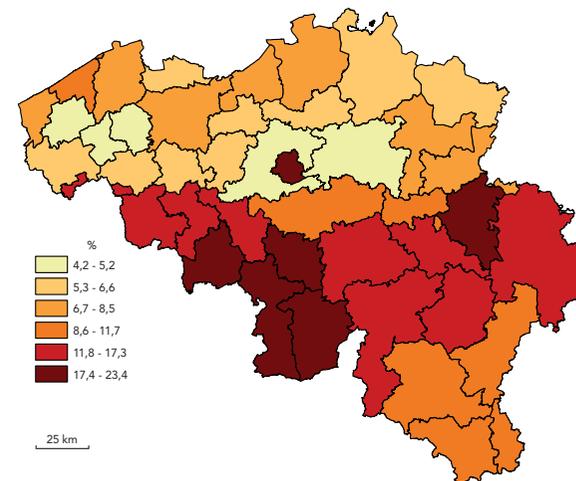
marché du travail.¹⁶

¹³ Selon la définition de l'Onem.

¹⁴ Le paramètre de dispersion est calculé sous forme de racine carrée de la variance pondérée – en fonction de la part, par région, de la population active dans la population active totale – des taux de chômage régionaux harmonisés au niveau NUTS 2 (il s'agit du niveau des provinces pour la Belgique), divisée par le taux de chômage total.

¹⁵ Source : IDEA Consult pour le compte du SPF ETCS (avril 2008), Evaluation du nouveau régime de suivi pour les demandeurs d'emploi.

¹⁶ Voir à ce sujet notamment l'avis n° 1641 du Conseil national du travail (09/07/2008) : Avis concernant la mobilité géographique et interrégionale des demandeurs d'emploi.



Taux de chômage par arrondissement (04/2009)

(Source : ONEM, avril 2009)

LE CHÔMAGE TEMPORAIRE, UNE BOUÉE DE SAUVETAGE EN TEMPS DE CRISE

- Le système du chômage temporaire des ouvriers constitue **une bouée de sauvetage** pour les entreprises **dans cette crise économique exceptionnelle**, car il leur permet, en cas de manque de travail, de mettre partiellement ou complètement hors circuit (une partie de) leurs travailleurs, à charge de l'Onem.¹⁷ Dans la plupart des cas, l'entreprise paie un complément, de sorte que la perte de salaire des ouvriers est souvent minime, d'autant plus que les allocations sont portées temporairement à 70/75% du dernier salaire.
- Le nombre de chômeurs temporaires a fortement augmenté, passant de 40.691 personnes en moyenne par jour au premier trimestre 2008 à **89.315 personnes au premier trimestre 2009 (+119%)**. Les plus fortes augmentations sont enregistrées dans la construction mécanique (x 5,7), les autres industries (x 3) et les

Evolution du chômage temporaire des ouvriers au 1^{er} trimestre 2009 par rapport au 1^{er} trimestre 2008

(Source : Onem)

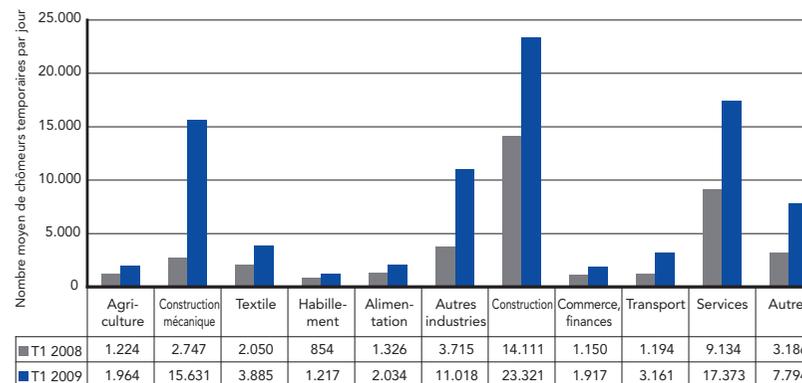
transports (x 2,7). Le nombre de travailleurs concernés sur base mensuelle est beaucoup plus élevé : 279.643 personnes ont été en chômage temporaire pendant au moins 1 jour, soit 75% de plus qu'un an auparavant.

- Pour les **employés**, le gouvernement a adopté, depuis la mi-juin 2009, un régime de chômage de crise, nécessitant toutefois en principe un accord au niveau du secteur ou de l'entreprise. Pour compenser le manque de travail pour les employés, les entreprises ont également recours à d'autres instruments,

comme le crédit-temps.

- Les chiffres généraux du chômage (sans le chômage temporaire) révèlent clairement que le système du chômage temporaire constitue un bouclier contre le chômage complet. Le **taux de chômage belge a évolué de 7,1% en octobre 2008 à 7,5% en avril 2009**. Au cours de la même période, le chômage est passé en Europe de 7,3% à 8,6% et aux Etats-Unis de 6,6% à 8,9%.

¹⁷ Le chômage temporaire pour motifs économiques a représenté en 2008 61% de tout le chômage temporaire, les intempéries 27%, les cas de force majeure 6% et les autres motifs 6% (Source : Onem, rapport annuel 2008).



LA CRISE RESTERA LONGTEMPS PERCEPTIBLE SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

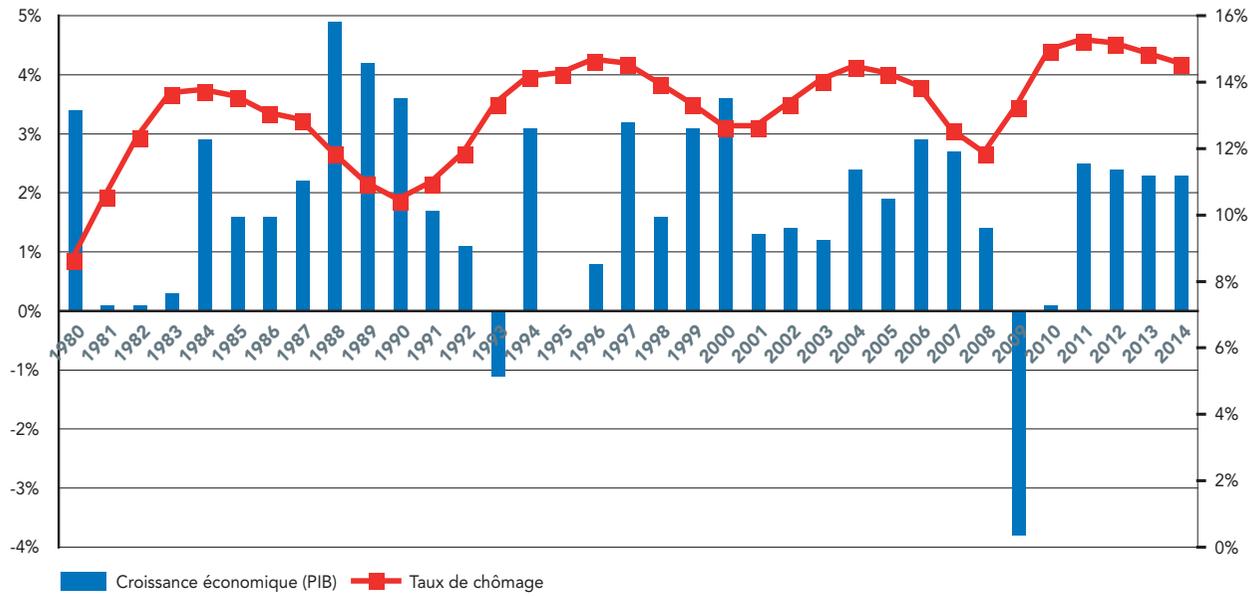
- Comme on l'a dit plus haut, le chômage général n'a guère augmenté jusqu'à présent en Belgique. En avril 2009, on comptait **22.588 chômeurs complets indemnisés de plus** qu'un an auparavant. Cette augmentation provient presque entièrement de la Région flamande : +18.102 demandeurs d'emploi, contre +2.308 en Wallonie et +2.178 en Région bruxelloise. Toutefois, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits sans allocation (en période d'attente ou de préavis) a augmenté davantage.
- Les prévisions du Bureau fédéral du plan permettent de déduire que les **chiffres du chômage augmenteront encore jusqu'en 2011**. Voici les évolutions enregistrées au cours des crises précédentes et l'augmentation probable pour la crise actuelle :
 - 1981-1982 : +5,1 points (+221.300 demandeurs d'emploi)
 - 1993 : +2,8 points (+121.100)
 - 2009-2010 : +3,4 points (+206.600 : +84.900 cette année, +97.800 l'an prochain et +23.900 en 2011).
- La grande différence avec la crise des années 1980 est la multiplication des pénuries **résultant du vieillissement**, avec en corollaire une **offre importante d'emplois vacants (critiques)**. Même en pleine crise, l'offre d'emploi se maintient, malgré une baisse du nombre d'emplois restant vacants auprès du Forem, du

VDAB et d'Actiris et sur les sites d'embauche en ligne de 15 à 20% par rapport au niveau élevé de l'année précédente.¹⁸

¹⁸ Début juin 2009, on comptait 64.394 emplois vacants (y compris l'intérim) sur les sites du Forem, du VDAB et d'Actiris, contre 77.000 en février 2008 (-16%).

Evolution de la croissance économique et du taux de chômage en Belgique, 1980-2014

(Source : Bureau fédéral du plan, Perspectives économiques 20/05/2009)



LE SECTEUR DE L'OUTPLACEMENT OFFRE UNE PERSPECTIVE AUX TRAVAILLEURS LICENCIÉS

- En raison de la globalisation, l'économie connaît une grande dynamique, se traduisant par de nombreuses fusions, reprises et restructurations, de sorte que le risque de licenciement est réel. Dans un même temps, nous ne pouvons pas nous permettre une perte de 'capital humain' du fait du vieillissement de la population. Le **concept de flexisécurité** répond à cette préoccupation en proposant la combinaison d'un marché du travail flexible, d'une protection sociale élevée et d'une réactivation maximale en cas de licenciement. Le secteur de l'outplacement s'y adapte et a connu, sous l'impulsion de diverses dispositions légales, une forte croissance ces dernières années.
- La CCT 51 a conféré un cadre légal à l'outplacement en 2000, lequel est assorti d'un droit d'initiative volontaire dans le chef de l'employeur. Plus tard, la CCT 82 a introduit un droit à l'outplacement pour les tra-

vailleurs à partir de 45 ans, qui a été renforcé pour devenir une obligation pour les travailleurs et les employeurs dans la CCT 82 bis (en vigueur depuis décembre 2007). Nous observons une **augmentation du nombre d'accompagnements pour les travailleurs de plus de 45 ans de 121% en 2007 et de 50% en 2008**.

- Les accompagnements collectifs¹⁹ ont fortement augmenté, essentiellement sous l'effet des **cellules pour l'emploi obligatoires en cas de restructuration** depuis le Contrat de solidarité entre générations. Avec la collaboration des membres de

Federgon Outplacement²⁰, 18 cellules pour l'emploi ont été créées en 2006, 92 en 2007 (2.005 travailleurs) et 159 en 2008 (2.730 travailleurs).

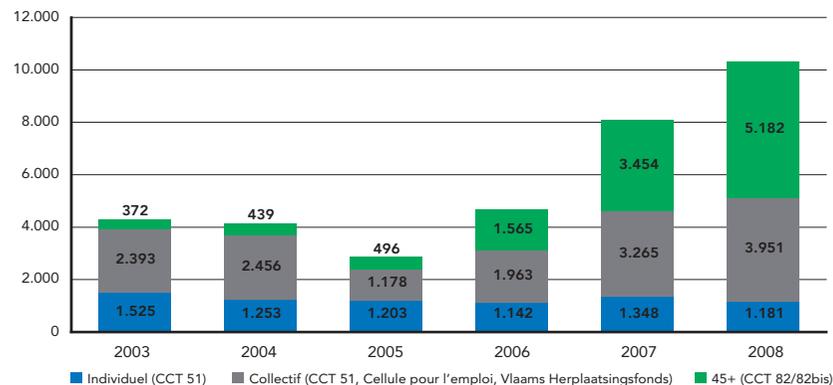
- Le fait que l'outplacement crée une réelle perspective pour les travailleurs licenciés est confirmé par le taux de remise au travail : en 2006, **80 à 82% des accompagnements individuels ont conduit à un nouvel emploi** (resp. selon la CCT 51 et la CCT 82).

¹⁹ Répartition des candidats en 2008 : 69,1% par l'intermédiaire d'une cellule pour l'emploi, 18,1% par l'intermédiaire du Vlaams Herplaatsingsfonds et 12,8% par le biais de la CCT 51.

²⁰ Représentent environ 90% des activités d'outplacement en Belgique.

Nombre d'accompagnements d'outplacement chez les membres de Federgon Outplacement

(Source : Federgon Outplacement)



EN BELGIQUE, LA COURTE DURÉE DU TRAVAIL ANNUELLE N'EST PAS COMPENSÉE PAR DE NOMBREUX TRAVAILLEURS

• Si l'on compare les heures de travail effectivement prestées sur une base annuelle entre les différents Etats membres de l'UE²¹, la Belgique se caractérise par une **courte durée du travail, de 1.566 heures sur une base annuelle** (encore 1.660 heures en 1997). D'autres pays ont par exemple une durée du travail conventionnelle plus élevée, plus d'heures supplémentaires, moins de travailleurs à temps partiel et/ou de régimes de réduction du temps de travail, ce qui donne une moyenne européenne de 1.694 heures sur une base annuelle (1.769 heures en 1997). On note par ailleurs que deux situations se retrouvent dans de nombreux pays européens. D'une part, une courte durée du travail moyenne, mais beaucoup de travailleurs (graphique : en bas à droite). D'autre part, peu de travailleurs, mais une durée du travail moyenne élevée (graphique : en haut à gauche).

Lien entre la durée du travail annuelle moyenne et le taux d'emploi

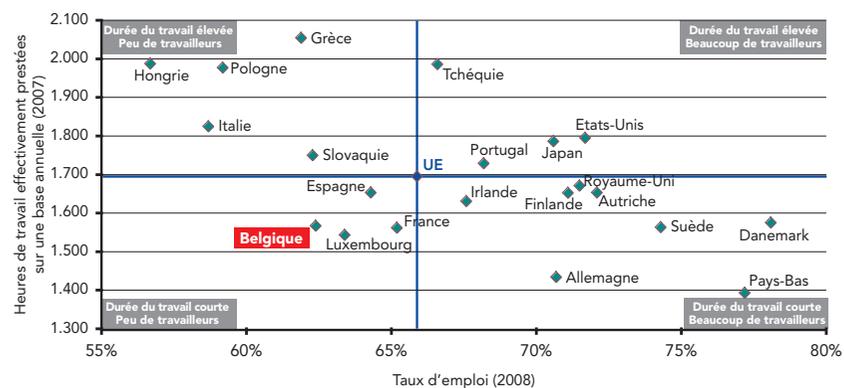
(Source : OCDE, Perspectives de l'emploi 2008, Eurostat)

• En revanche, la Belgique, tout comme le Luxembourg, la France et l'Espagne, se caractérise par une **courte durée du travail avec peu de travailleurs**. Cela représente un désavantage compétitif qu'il faut compenser autrement (par ex. productivité plus élevée, formation, innovation) pour atteindre le même niveau de prospérité. Une autre étude²² révèle que les Belges sont ceux qui disposent le plus de temps libre dans les pays industrialisés, avec une moyenne de 6 heures et 39 minutes par jour, contre 5 heures et 47 minutes de moyenne pour les pays de l'OCDE.

• Dans la perspective du vieillissement de la population, il est recommandé de **mettre plus de personnes au travail** (assise financière plus large), tout en augmentant le volume de travail (plus de production et donc plus de croissance et d'emplois). Les périodes d'interruption de la carrière professionnelle doivent être compensées par une carrière plus longue.

²¹ Sur la base d'enquêtes (portant aussi bien sur les travailleurs salariés que sur les indépendants) et non sur la base de la législation ou de conventions collectives de travail, complétées par des données administratives au sujet des jours fériés et des vacances annuelles.

²² OCDE, Society at a Glance 2009.



UNE ACCUMULATION DE SYSTÈMES DE CONGÉ

- Le nombre de personnes en **interruption de carrière**, à temps partiel ou plein, avec intervention de l'Onem²³, est passé ces 10 dernières années de 71.998 à **235.680 unités sur une base annuelle**. Les budgets, à charge de la sécurité sociale, sont pour leur part passés de 161 millions EUR en 1998 à **703 millions EUR** en 2008.
- L'introduction du congé parental (1998) et du crédit-temps (2002) a abouti à une augmentation du nombre de personnes en interruption de carrière à temps plein de 1/3 par rapport à 1998 (de 20.390 à 27.041 personnes par an) et à une **multiplication par quatre du nombre de personnes en interruption de carrière à temps partiel** (de 48.964 à 208.639). Avec une évolution à épinglez : 50% de ces systèmes sont destinés aux

travailleurs de plus de 50 ans contre 36% lors de l'introduction du crédit-temps en 2002. Nous voyons aussi que 29% du budget va au secteur public, alors que leur contribution dans l'emploi s'élève à 22%.

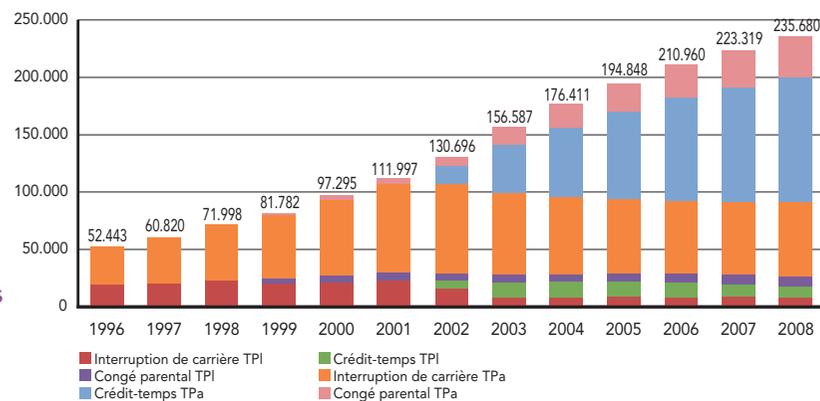
- En 2008, 22,6% des travailleurs étaient occupés à temps partiel (958.065 personnes). Le travail à temps partiel concerne 7,9% des hommes, contre 40,9% des femmes. Le graphique nous montre que plus de **1 emploi à temps partiel sur 5 est "subventionné"** par une allocation de l'Onem. Cette situation unique

dans la perspective européenne n'empêche pas que l'on continue à émettre de nombreuses propositions de loi visant à élargir encore les systèmes de congé existants. Les partenaires sociaux fédéraux ont demandé à la ministre du Travail, dans un avis unanime de mai 2009, s'ils pouvaient développer au préalable une évaluation et une vision globale de tous ces régimes, afin de s'en servir comme fil conducteur pour de nouvelles initiatives éventuelles.

²³ Office national de l'emploi.

Evolution du nombre de travailleurs en interruption de carrière ou adaptation du temps de travail, avec intervention de l'Onem

(Source : Onem)



LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL EST UN CHOIX À PART ENTIÈRE POUR LE TRAVAILLEUR BELGE

- Lorsqu'il est question de "travail précaire", il est souvent fait allusion au travail intérimaire et au travail à temps partiel. Les deux statuts de travail constituent toutefois souvent un choix volontaire du travailleur. Le graphique ci-dessous montre que le travail à temps partiel est un choix à part entière pour la majeure partie (85%) des travailleurs à temps partiel belges. En Belgique, quelque **3,3% des salariés travaillent dans un statut 'temps partiel' forcé** (en l'absence d'un emploi à temps plein), contre 3,9% en moyenne en Europe. Le nombre total de travailleurs à temps partiel en Belgique s'élève toutefois à 22,6%, contre 18,2% en Europe.
- Les régimes de travail à temps partiel peuvent **répondre aussi bien à la demande de l'employeur** (p.ex. grande variabilité dans la production ou les services) **qu'à celle du travailleur** (p.ex. combinaison entre le travail et la famille).

Importance du travail à temps partiel volontaire et involontaire en 2008

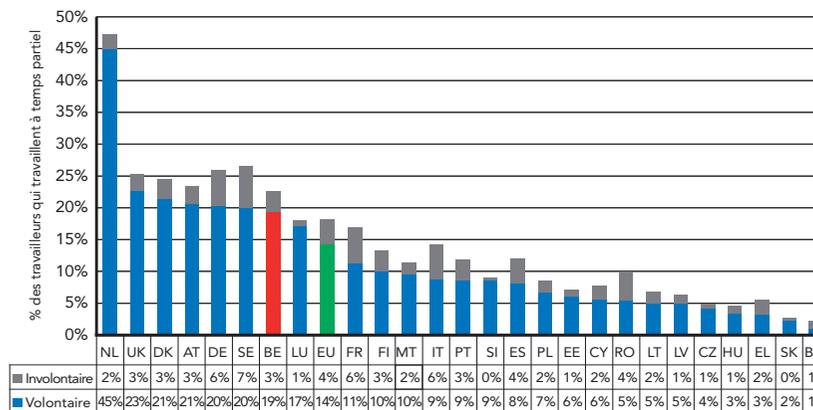
(Source : Eurostat)

Le succès, notamment, des régimes de travail à temps partiel par le biais du crédit-temps ou du congé parental le démontre ; ces formes de travail à temps partiel représentent environ 1/5 de tous les temps partiels en Belgique.

- Les **motifs principaux** suivants sont avancés par les travailleurs pour travailler volontairement à temps partiel :
 - 20% : accueil des enfants / soins à des membres de la famille
 - 33% : autres raisons familiales ou personnelles
 - 4% : maladie ou handicap personnel

- 3% : formation
- 26% : autre raison volontaire

- Le travail à temps partiel a pris une **place à part entière dans le monde du travail moderne** et est encouragé auprès des travailleurs au moyen de diverses allocations et primes. Il faut déplorer que le temps de travail à temps partiel ordinaire (outre les régimes de congé) est fortement compliqué par des formalités très rigides pour les contrats à temps partiel, avec de lourdes sanctions à la clé pour l'employeur.



LIVRET STATISTIQUE FEB

LES ENTREPRISES SÛRES SONT AUSSI DES ENTREPRISES COMPÉTITIVES

- Le graphique ci-dessous montre qu'il n'y a pas de contradiction entre sécurité et compétitivité. Au contraire, les entreprises sûres sont aussi des entreprises compétitives. Les **investissements dans la sécurité et la santé sont rentables**, parce qu'ils permettent non seulement d'éviter les coûts de maladie et d'accidents dans le futur, mais aussi d'améliorer la productivité et l'efficacité.²⁴ Pour les entreprises contractantes, le fait de prouver que le fonctionnement de leur entreprise est sûr constitue aussi de plus en plus un atout et une exigence pour décrocher des contrats auprès de donneurs d'ordre.
- Des chiffres du Fonds des accidents de travail (FAT) révèlent que le nombre d'accidents sur le lieu de travail a fortement chuté depuis 2000. En 2007, on a dénombré 164.000 accidents sur le lieu de travail, contre 198.000 en 1997 et

210.000 en 2000. Le nombre d'accidents sur le chemin du travail est demeuré relativement constant, si bien que le **nombre total d'accidents du travail a baissé de 31.000 unités sur 10 ans** (de 216.000 à 185.000).

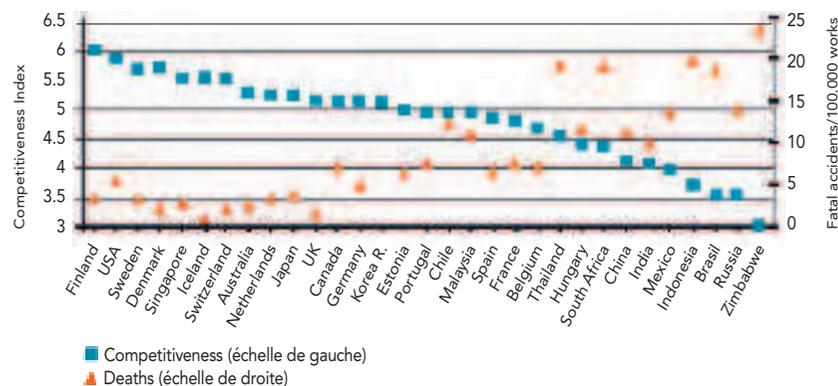
- Alors que le nombre d'accidents de travail a diminué de 15%, le nombre de travailleurs dans le secteur privé a progressé de 15% en 10 ans. Ceci conduit à un **net recul du taux de fréquence des accidents²⁵ dans une perspective euro-**

péenne. Entre 1998 et 2005, le taux de fréquence belge des accidents graves (plus de 3 jours d'incapacité de travail) a reculé de 38%, contre 22% dans l'UE-27.²⁶ Seuls trois pays ont enregistré une baisse plus importante, à savoir la Slovaquie, la Grèce et la Bulgarie.

²⁴ Pour plus d'information, voir la brochure gratuite de la FEB "Pour une meilleure approche du risque. Une politique de prévention efficace" (2009) : www.feb.be, Publications, Brochures gratuites.

²⁵ Nombre d'accidents de travail par 100.000 travailleurs occupés.

²⁶ Source : Eurostat.



Corrélation entre compétitivité et accidents du travail

(Forum économique mondial, BIT/SafeWork)

L'ABSENTÉISME COÛTE 3 MILLIARDS EUR DE SALAIRE GARANTI AUX ENTREPRISES

- En Belgique, l'absentéisme pour cause de maladie²⁷ s'est stabilisé en 2008 au niveau élevé de 5,19% du temps de travail. Sur les 7 dernières années, on observe néanmoins une tendance à la hausse, de 4,48% en 2001 à 5,19% en 2008. Cela représente en moyenne 102 heures sur une base annuelle, ou **13,5 jours de travail**. Les travailleurs sont le plus souvent malades le lundi ou le premier jour du mois²⁸.
- Si l'on retient uniquement l'absentéisme de courte durée (< 1 mois), on obtient alors 2,25% du temps de travail ou **6 jours de travail**.
- Chez les ouvriers, l'absentéisme est habituellement plus élevé que chez les employés. Les **ouvriers** comptent en moyenne **6,8 jours** d'absence pour cause de maladie de courte durée et les

employés 5,4 jours. Près de la moitié des travailleurs ne sont jamais malades sur une base annuelle.

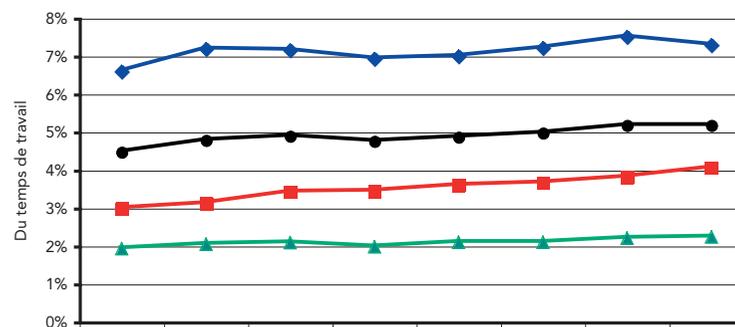
- Selon Securex²⁹, les **coûts directs** totaux pour les employeurs en termes de salaire garanti pendant l'absentéisme de courte durée s'élèvent à environ **3 milliards EUR par an**. Selon des études internationales, les coûts indirects (heures supplémentaires, remplacement, perte de productivité, ...) doivent être estimés à

minimum 2,5 fois les coûts directs. Il est clair qu'une politique préventive en matière d'absentéisme permettrait d'aboutir aux économies et gains de productivité nécessaires.

²⁷ A l'exclusion des absences suite à un accident du travail, une grossesse, une naissance ou toute autre absence justifiée ou non.

²⁸ Source : Securex (2008), Absentéisme en Belgique 2007, White paper powered by ZebraZone.

²⁹ Securex (2009), Absentéisme en Belgique 2008, White paper powered by ZebraZone.



	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
—◆— Ouvriers	6,61%	7,20%	7,17%	6,94%	7,01%	7,23%	7,52%	7,30%
—■— Employés	3,00%	3,13%	3,43%	3,46%	3,61%	3,68%	3,83%	4,07%
—▲— Total < 1 mois (hors carence)	1,94%	2,06%	2,10%	1,99%	2,11%	2,11%	2,22%	2,25%
—●— Total	4,48%	4,79%	4,90%	4,77%	4,88%	4,99%	5,19%	5,19%

Absentéisme, selon le statut

(Source : SPF Economie, Direction Statistique, sur base de SD WORX)

1 BELGE SUR 3 EN ÂGE DE TRAVAILLER N'EST PAS DISPONIBLE POUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

- La Belgique compte relativement peu de personnes actives : 4,4 millions contre 6,3 millions d'inactifs. Dans la population en âge de travailler (15-64 ans), elles représentent 62,4% contre 65,9% en moyenne en Europe et plus de 70% dans 8 Etats membres de l'UE. Il est frappant de constater **que même si tous les demandeurs d'emploi étaient activés, il n'y aurait encore que 67,1% d'actifs**, 1 Belge sur 3 en âge de travailler n'étant pas disponible pour le marché du travail. En Europe, cette proportion d'inactifs en âge de travailler s'élève à 29%, contre à peine 20% dans des pays tels que le Danemark, la Suède et les Pays-Bas.
- Il reste encore beaucoup à faire pour (ré)activer également une partie des personnes qui se situent dans les autres régimes de la sécurité sociale ou ne sont pas à charge de la société. **En Belgique, la probabilité pour un inactif** (faible pro-

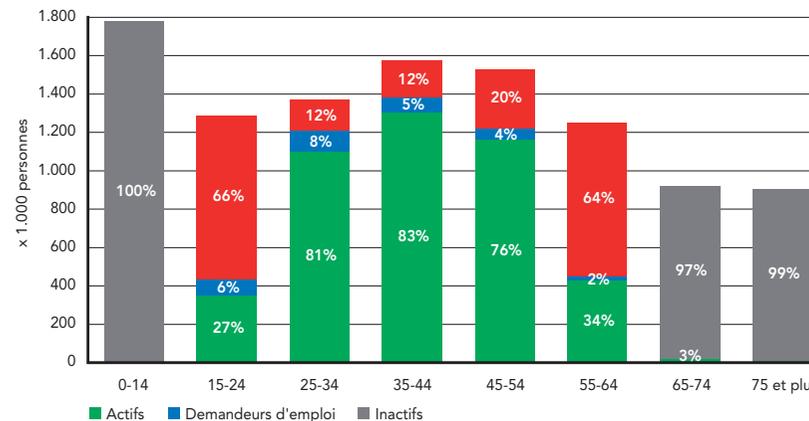
portion de demandeurs d'emploi et grosse proportion d'inactifs) **de gagner le marché de l'emploi dans l'année qui suit est d'à peine 10%**, contre 18% en Europe et 36% aux Pays-Bas. Cela démontre que notre modèle social n'est pas suffisamment stimulant et est inadap-
té aux tendances à la globalisation (notamment plus de mobilité d'emploi) et au vieillissement (plus d'allocataires).

- Le **potentiel d'activation** se situe surtout chez les jeunes (27% d'actifs contre 37%

en Europe) et **chez les plus âgés** (34% d'actifs contre 45% en Europe). En 2007, dans le groupe des 50-64 ans, il y avait par exemple 107.810 chômeurs disponibles, 108.173 chômeurs dispensés, 113.579 prépensionnés dispensés, 204.760 pensionnés, 5.907 personnes en interruption de carrière à temps plein et 549.256 autres inactifs (personnes en incapacité de travail, ménagères sans revenu,...).

Population : répartition selon l'âge et le statut socio-économique en 2007

(Source : BNB, sur base de la CE, traitement FEB)



NOUS VIVONS DE PLUS EN PLUS LONGTEMPS, MAIS PRENONS NOTRE PENSION PLUS TÔT

- Le vieillissement est une bénédiction pour l'humanité. Grâce au progrès social et technologique, **nous vivons de plus en plus longtemps, tout en bénéficiant d'une santé sans cesse meilleure**. Alors qu'après la Seconde Guerre mondiale, l'espérance de vie s'élevait à environ 65 ans, elle est aujourd'hui de 80 ans pour les nouveau-nés et de 84 ans pour les personnes âgées actuellement de 65 ans.³⁰
- Sur les plans **économique et budgétaire**, le vieillissement constitue un véritable défi. Alors qu'aujourd'hui, il y a près de 4 personnes en âge de travailler pour chaque personne de plus de 65 ans, il n'y en aura plus que 3 en 2030 et seulement 2 en 2060.
- L'**âge effectif de sortie** du marché du travail chez les hommes en Belgique serait actuellement de **59,6 ans contre 63,5 ans en 1975 et 65 ans en 1950**.³¹

Age effectif de départ à la retraite des hommes par rapport à l'espérance de vie à 65 ans

(Source : OCDE, Society at a Glance 2009)

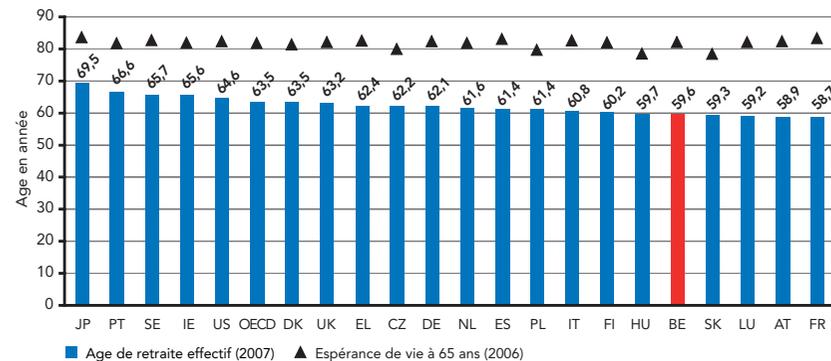
Nous vivons donc de plus en plus longtemps, mais prenons notre retraite plus tôt. Pour pouvoir garantir une pension légale suffisamment élevée à tous, certains pays (p.ex. les Pays-Bas, l'Allemagne, ...) relèvent l'âge de la pension (de p.ex. 1 mois par an sur une période de 24 ans) et d'autres recalculent annuellement l'âge de pension optimal (du point de vue fiscal) en fonction de l'espérance de vie (la Suède, p.ex.).

- En **Belgique**, le politique (p.ex. relèvement de l'âge de la pension légale pour les femmes, Contrat de solidarité entre générations) s'est jusqu'ici surtout

concentré sur le **relèvement de l'âge effectif de départ à la pension dans la catégorie des 55-64 ans**, étant donné qu'en 2000, il n'y avait qu'une personne sur 4 d'active dans cette catégorie (1 sur 3 depuis lors). Cependant, il est clair que si les mesures progressives actuelles ne sont pas suffisamment efficaces, des mesures plus radicales devront être prises, sans quoi la génération suivante connaîtra à un taux d'endettement élevé.

³⁰ Source : SPF ETCS, Direction Statistique et OCDE.

³¹ Selon le modèle de probabilité de l'OCDE. Pour 2007, Eurostat arrive à un chiffre plus élevé de 61,2 ans pour les hommes, sur la base d'autres paramètres.



UNE POPULATION EN ÂGE DE TRAVAILLER RÉDUITE DEVRA SUPPORTER LES COÛTS DU VIEILLISSEMENT

- Le Bureau fédéral du Plan a publié en 2008 ses perspectives démographiques adaptées pour 2007-2060. Constat positif : **ces perspectives sont meilleures que les estimations antérieures**. En raison de la fécondité accrue (plus de naissances) et d'un solde migratoire plus positif que prévu, la population en âge de travailler (20-59 ans) augmentera encore jusqu'en 2023 et diminuera ensuite de 126.000 unités jusqu'en 2038. Dès 2010, le nombre des plus de 65 ans augmentera quant à lui fortement, de 858.000 unités d'ici à 2030 et de 1,5 million d'unités d'ici à 2050 (pour 215.000 personnes actives supplémentaires). Alors qu'aujourd'hui, on compte 4 personnes en âge de travailler pour chaque personne âgée de plus de 65 ans, il y en aura à peine 3 en 2030 et 2 en 2060.
- Dans son Rapport annuel du 30 juin 2008, le Comité d'étude sur le vieillissement a

estimé le **coût du vieillissement entre 2000 et 2030 à 5,70% du PIB³²**, soit quelque 20 milliards EUR de dépenses annuelles supplémentaires pour les pensions et soins de santé en 2030 par rapport à 2000 au niveau de prospérité actuel³³. En 2009, cet effort budgétaire n'a fait que s'intensifier suite à l'aggravation de la situation budgétaire subséquente à la crise économique et financière, mais aussi à la dynamique interne des dépenses de soins de santé et la liaison des allocations au bien-être.

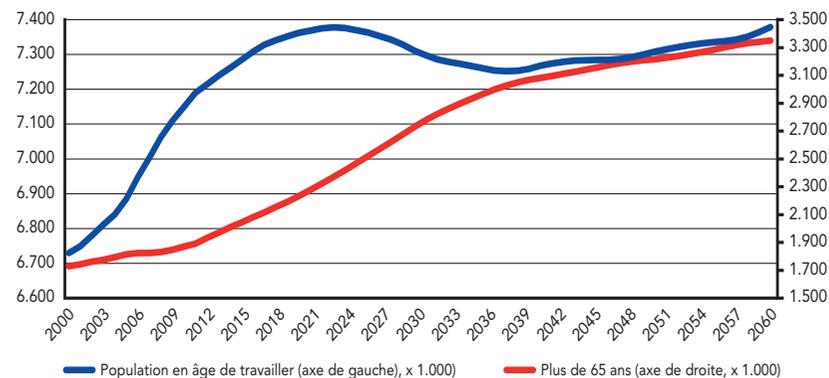
- Si nous ne constituons pas maintenant des réserves suffisantes pour l'avenir, les actifs de 2030 risquent, via une augmentation de la pression fiscale, de **devoir cotiser lourdement pour les pensionnés à ce moment** (système de répartition légale), **en plus de devoir épargner pour leur propre pension** (capitalisation aux 2^e et 3^e piliers).

³² Produit intérieur brut.

³³ PIB de 346,679 milliards EUR en 2008, cf. Rapport 2008, Banque nationale de Belgique.

Evolution de la population en âge de travailler et de la population > 65 ans en Belgique, 2000-2060

(Source : Bureau fédéral du plan, Banque nationale de Belgique)



UN RÉGIME DE PENSIONS MAL PRÉPARÉ AU VIEILLESSEMENT

- L'OCDE effectue tous les deux ans une étude comparative des pensions du secteur privé dans divers pays. Elle vérifie le taux de remplacement de la **pension légale** (1er pilier), complétée par la **pension complémentaire** (2e pilier) pour autant que cette dernière soit obligatoire pour tous les travailleurs (par loi ou CCT). En Belgique, le 2e pilier n'est pas obligatoire (il couvre 50% à 60% des travailleurs) et n'est donc pas repris dans le graphique. Il l'est par contre en France, aux Pays-Bas et en Suède.
- Abstraction faite des pensions complémentaires, on constate que les **pensions légales sont d'ores et déjà sous pension en Belgique**. Le travailleur bénéficiant d'un salaire moyen peut compter en net sur une pension égale à 63% du revenu moyen de sa carrière. C'est à peu près autant qu'en Allemagne, en France et en Suède, mais moins qu'aux Pays-Bas. Le

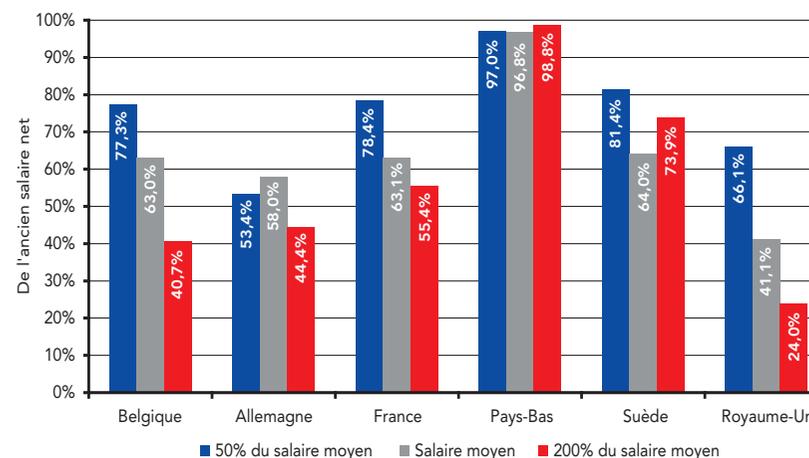
Taux de remplacement net des pensions du secteur privé (1^{er} pilier et 2^e pilier obligatoire)

(Source : OCDE, Pensions at a Glance 2007)

travailleur à bas salaire bénéficie d'un taux de remplacement nettement plus élevé (77%). En revanche, le travailleur doté d'un salaire élevé subira une lourde perte par rapport à son ancien salaire (taux de 41%). Seul le Royaume-Uni affiche un moins bon score.

- Le financement durable et équitable des pensions futures implique **l'existence d'un lien clair entre les contributions et les droits** (principe d'assurance) et néces-

site un mécanisme d'adaptation de la durée de la carrière à l'espérance de vie. Toutes ces options sont en cours d'examen dans le cadre de la Conférence nationale pour les pensions, à laquelle participent des représentants du gouvernement et des administrations ainsi que les partenaires sociaux. Les conclusions et recommandations issues de ce processus de réflexion sont attendues pour la fin 2009.



SOINS DE SANTÉ : UN RYTHME DE CROISSANCE QUI N'EST PAS SOUTENABLE ÉCONOMIQUEMENT

- Depuis 2004, le taux de croissance réelle annuelle du secteur des soins de santé est fixé à 4,5% hors inflation³⁴. Sur la période **2000-2008**, l'on a ainsi enregistré une **croissance annuelle moyenne des dépenses de 4% hors inflation**, pour une croissance économique moyenne de 2%. Cette norme de 4,5% a été maintenue sous Leterme I et Van Rompuy I, mais il a toutefois été décidé d'affecter le boni à un fonds pour l'avenir des soins de santé.
- Le **Comité d'étude sur le vieillissement table sur un taux plus modéré de 2,8%** par an hors inflation pour la période 2010-2030. Le graphique ci-contre met

en évidence l'impact effectif de la politique menée sur les dépenses : après le dérapage enregistré en 2004 (+7,3% de croissance réelle), la croissance des dépenses a été limitée en 2005 et 2006 à respectivement 0,6% et 1%. Cet objectif a notamment été atteint par le biais d'une politique plus stricte en matière de remboursement des médicaments.

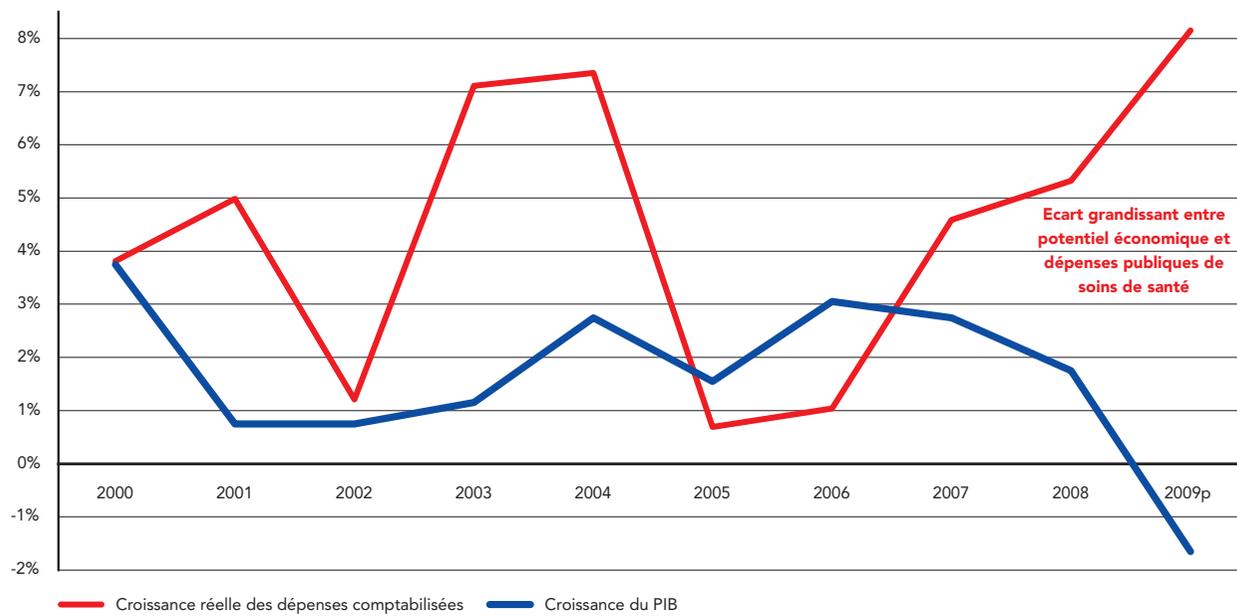
- L'augmentation des dépenses est également liée au vieillissement de la population et aux progrès technologiques. Les dépenses qui avoisinent les 21 milliards EUR en 2008 – financées aux 2/3 par les cotisations et les taxes sur les salaires – **doivent toutefois rester proportion-**

nelles à la croissance économique qui génère les recettes. A défaut, elles empiéteront sur les besoins d'autres volets de la sécurité sociale (p.ex. les pensions) ou auront pour effet de grever la prochaine génération d'une dette excessive.

³⁴ Sur la période 2000-2003, la norme de croissance avait été fixée à 2,5% hors inflation.

Croissance économique et soutenabilité des dépenses de soins de santé

(Source : ONSS)



Belgique (Eurostat, SPF Economie, Onem)	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre de travailleurs (x 1.000)	3.865	4.070	4.070	4.139	4.235	4.264	4.380	4.446
- Nombre de femmes (x 1.000)	1.589	1.731	1.753	1.785	1.849	1.872	1.937	1.985
Taux d'emploi 15-64 ans	57,4%	59,9%	59,6%	60,3%	61,1%	61,0%	62,0%	62,4%
- Taux d'emploi 15-24 ans	26,8%	29,4%	27,4%	27,8%	27,5%	27,6%	27,5%	27,4%
- Taux d'emploi 25-54 ans	74,3%	76,5%	76,5%	77,3%	78,3%	78,4%	79,7%	80,5%
- Taux d'emploi 55-64 ans	22,9%	26,6%	28,1%	30,0%	31,8%	32,0%	34,4%	34,5%
% contrats temporaires ³⁵ (pers.)	8,2%	8,1%	8,4%	8,7%	8,9%	8,7%	8,6%	8,3%
Taux de chômage 15-74 ans	8,9%	7,5%	8,2%	8,4%	8,4%	8,2%	7,5%	7,0%
- Taux de chômage 15-24 ans	18,6%	17,7%	21,8%	21,2%	21,5%	20,5%	18,8%	18,0%
- Région flamande	5,3%	4,9%	5,7%	5,4%	5,2%	5,0%	4,4%	3,9%
- Région Bruxelles-capitale	16,4%	14,5%	15,6%	15,7%	16,3%	17,7%	17,2%	16,0%
- Région wallonne	13,5%	10,5%	10,8%	12,0%	12,0%	11,8%	10,5%	10,1%
- % ≥ 12 mois chômage	60,2%	49,3%	45,1%	48,8%	52,4%	51,2%	50,7%	47,1%
Nombre demandeurs emploi (x 1.000)	447	416	463	486	501	490	458	432
% travailleurs temps partiel	16,5%	19,1%	20,5%	21,4%	22,0%	22,2%	22,1%	22,6%
- Parmi les hommes	3,9%	5,6%	6,4%	6,8%	7,4%	7,4%	7,5%	7,9%
- Parmi les femmes	34,5%	37,4%	39,1%	40,5%	40,5%	41,1%	40,6%	40,9%
Crédit-temps (x 1.000)	-	23	54	73	89	102	112	119
Interruption carrière (1.000)	72	93	80	76	74	72	72	72
Congés thématiques (x 1.000)	-	14	22	27	32	36	40	44
Taux d'inactivité 15-64 ans ³⁶	36,8%	35,2%	35,1%	34,1%	33,3%	33,5%	32,9%	32,9%
UE-27 (Eurostat)	1998	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Nombre de travailleurs (x 1 mio)	198,2	204,1	205,3	207,0	210,4	214,4	218,4	221,8
- Nombre de femmes (x 1 mio)	84,5	89,3	90,2	91,4	93,2	95,3	97,4	99,3
Taux d'emploi 15-64 ans	61,2%	62,3%	62,6%	62,9%	63,5%	64,5%	65,4%	65,9%
- Taux d'emploi 15-24 ans	36,7%	36,7%	36,1%	36,1%	36,0%	36,4%	37,2%	37,6%
- Taux d'emploi 25-54 ans	74,9%	76,0%	76,2%	76,6%	77,2%	78,2%	79,1%	79,6%
- Taux d'emploi 55-64 ans	36,2%	38,5%	40,0%	40,7%	42,4%	43,5%	44,7%	45,6%
% contrats temporaires (pers.)	11,5%	12,4%	12,7%	13,3%	14,0%	14,4%	14,5%	14,0%
Taux de chômage 15-74 ans	-	8,9%	8,9%	9,0%	8,9%	8,1%	7,1%	7,0%
- Taux de chômage 15-24 ans	-	17,9%	18,0%	18,4%	18,3%	17,0%	15,3%	15,4%
- % ≥ 12 mois chômage	-	44,9%	46,1%	46,7%	46,1%	45,7%	42,3%	37,1%
% travailleurs temps partiel	15,9%	16,2%	16,5%	17,2%	17,8%	18,1%	18,2%	18,2%
- Parmi les hommes	6,3%	6,6%	6,7%	7,0%	7,4%	7,7%	7,7%	7,9%
- Parmi les femmes	28,7%	28,5%	29,0%	30,0%	30,9%	31,2%	31,2%	31,1%
Taux d'inactivité 15-64 ans	-	31,4%	31,1%	30,7%	30,2%	29,7%	29,5%	29,1%

³⁵ Y compris contrats intérimaires. – ³⁶ Personnes qui ne travaillent pas ou sont demandeuses d'emploi, c.-à-d. étudiants, pensionnés, personnes en incapacité de travail,...

Sites web utiles

- Service public fédéral Economie – Division Statistiques, portail Marché du travail : http://statbel.fgov.be/port/lab_fr.asp
- Eurostat : <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/>
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions : <http://www.eurofound.europa.eu/>
- Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale (SPF ETCS) : <http://meta.fgov.be/>
- Conseil national du travail (CNT) : <http://www.cnt-nar.be/>
- Ecodata : http://ecodata.mineco.fgov.be/Fr/begin_fr.htm
- Bureau fédéral du plan : <http://www.plan.be/>
- Banque nationale du travail (BNB) : <http://www.bnb.be/>
- Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) : <http://www.steunpuntwse.be/>

Salaires

- Conseil central de l'économie (CCE) : <http://www.ccecrb.fgov.be/>

Travail

- Au travail, aide publique pour l'emploi : <http://www.autravail.be>
- Office national de sécurité sociale (ONSS) : <http://www.onssrszls.fgov.be/fr/home.html>

Chômage

- Office national de l'emploi (Onem) : <http://www.onem.be/>
- Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding (VDAB) : <http://www.vdab.be/>
- Service public de l'emploi et de la formation en Wallonie (Forem) : <http://www.leforem.be/>
- Actiris : <http://www.actiris.be/>

Bien-être au travail

- Fonds des accidents du travail (FAT) : <http://www.fat.fgov.be/>

Sécurité sociale

- Service public fédéral Sécurité sociale : <http://socialsecurity.fgov.be/>
- Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) : <http://www.inami.be/>
- Office national des pensions (ONP) : <http://www.rvponp.fgov.be/onprvp2004/>
- Office national d'allocations familiales pour travailleurs salariés (ONAF) : <http://onafts.fgov.be/>



Fédération des Entreprises de Belgique ASBL
rue Ravenstein 4 – 1000 Bruxelles
T 02 515 08 11
F 02 515 09 15
www.feb.be