

8.2. Absences au travail: les seniors plutôt que les jeunes, les ouvriers plutôt que les employés !

Avec l'augmentation de l'âge de la pension décidée par la majorité fédérale, certaines conclusions de la 9^{ème} étude réalisée conjointement par Partena Professional et l'UWE n'en ont que plus d'intérêt. Les chiffres parlent d'eux-mêmes : les salariés de 55 ans et plus affichent un taux d'absentéisme au travail deux fois plus élevé que les salariés de moins de 25 ans. A noter également, dans le contexte du débat entre interlocuteurs sociaux sur le statut unique : le taux d'absentéisme des ouvriers est d'un tiers supérieur à celui des employés.

° par Yves-Etienne MASSART

Les enseignements à tirer de cette étude 2015 sur l'absentéisme, la 9^e menée conjointement par Partena Professional et l'UWE, sont nombreux. Mais, l'étude de cette année met particulièrement en évidence un phénomène lourd de conséquences, auquel un focus plus détaillé est d'ailleurs consacré: en matière d'absences pour incapacités non-professionnelles, des différences importantes se marquent en fonction des catégories d'âge.

Ainsi, alors que le nombre moyen de jours d'absence est de 8 jours par an pour les salariés de moins de 25 ans, il grimpe à... 47 jours pour les salariés de 55 ans et plus. Ce qui donne un rapport de 1 à 6 ! Avec, pour conséquence, le fait que les salariés de moins de 25 ans prestent au bout du compte 211 jours de travail par an.

Un chiffre à mettre en perspective avec les 161 jours prestés par les seniors de 55 ans et plus (la moyenne annuelle grimpe elle d'un jour, à 192 jours par an par rapport à l'étude précédente). Traduction en termes d'absentéisme global 19% pour les premiers et 38% pour les seconds, soit du simple au double, ni plus, ni moins...

Interviewé par de nombreux médias sur ces écarts interpellants, Jean de Lame, directeur du département Emploi-Formation avance une explication : "Les travailleurs plus âgés ont de plus en plus de difficultés à garder le rythme de l'entreprise et d'ailleurs, cet écart entre les générations tend à croître pour les absences dues aux incapacités". Il souligne également que ces absences ont un coût important, tant pour l'entreprise que pour la collectivité, sans négliger leur impact pour les salariés concernés. Dans le focus de l'étude 2015, il serait réducteur de cibler l'entreprise dans le développement de certains phénomènes comme le stress ou le burn-out, notamment auprès des salariés plus âgés. De nombreuses études ont déjà démontré que l'apparition de telles situations était due à un ensemble de phénomènes allant de la situation familiale au contexte économique de crise, en passant par exemple par les problèmes de mobilité, sans occulter le contexte général de l'entreprise. Les employeurs sont d'ailleurs soumis à un cadre légal strict afin de mettre en place des dispositifs de lutte en faveur de la prévention et contre les conséquences de ces phénomènes anxiogènes.

Coût pour l'entreprise

De manière générale, l'étude 2015 dresse une série de constats, dont un certain nombre ont donc pour conséquence une augmentation du coût supporté par les employeurs. En effet, la problématique des incapacités a un impact considérable sur la productivité et la compétitivité des entreprises: "Nos estimations du coût de l'absentéisme supporté par les employeurs belges flirtent avec les 11 milliards d'euros » Et il ne faudrait pas croire qu'il s'agit là d'un plafond qui serait figé: il faut s'attendre à ce que ce coût s'élève encore avec l'augmentation de l'âge légal de la pension décidé par le gouvernement fédéral. "Résultat: c'est un défi économique de taille qui se dresse devant les employeurs, avec un débat qui va se focaliser sur une seule question: sachant qu'ils seront désormais plus nombreux, comment assurer un taux de présentéisme suffisant ainsi qu'un coût salarial raisonnable chez les travailleurs plus âgés, afin de préserver la productivité et la compétitivité ?"

Pour l'UWE et Partena Professional, cela passera indéniablement par une nouvelle organisation du travail : adapter les postes de travail des seniors pour diminuer la pénibilité de certaines tâches (flexibilité d'horaires et de lieu de travail); développer une politique axée sur les résultats plutôt que sur le présentisme, etc. "On pourrait réfléchir autrement à l'avenir et, pourquoi pas, imaginer que le salaire dépende davantage à l'avenir de la productivité, alors qu'il est fonction de l'ancienneté aujourd'hui suggère Jean de Lame.

Le constat est interpellant et la problématique sera d'autant plus délicate à résoudre qu'elle est soumise à la condition que les solutions à dégager doivent être neutres, notamment sur le plan financier pour toutes les parties concernées, qu'il s'agisse des employeurs, des salariés et de la collectivité. Or, il ne faut pas perdre de vue la réalité des chiffres actuels 56% des absences sont rémunérées par l'employeur, il s'agit des cas d'incapacité non professionnelle de courte durée, des congés extra-légaux, etc. Ce sont pas moins de 41% qui sont à charge de la collectivité, en cas d'incapacité non professionnelle de longue durée, de crédit-temps et autres. Il n'y a, au bout du compte, que 3% qui n'entraînent ni coût direct pour l'employeur ni coût pour la collectivité : ce sont les congés sans solde et les absences non justifiées principalement.

Au final, ces différents paramètres ont pour conséquence une augmentation du coût supporté par les entreprises (plus de 1% de hausse par rapport à l'étude précédente). Augmentation qui s'explique par la diminution du chômage temporaire, qui est lui pris en charge par la collectivité. Si on y ajoute l'augmentation des congés légaux, des congés extra-légaux et des repos compensatoires RIT qui sont rémunérés par l'employeur, tout ceci pèse sur les coûts des entreprises et donc sur leur compétitivité.

Statut unique

Tout aussi interpellant, la différence de taux d'absentéisme des ouvriers, comparé à celui des employés. Elle est d'un tiers ! Rony Baert, un des auteurs de cette étude et Conseiller général chez Partena Professional, estime qu'on peut attribuer cette différence à la nature du travail des ouvriers, plus pénible et usant physiquement. L'écart est important, mais il se réduit par rapport à l'étude précédente.

Il y voit « l'effet de l'automatisation de certaines tâches chez les ouvriers et de l'augmentation des burn-out chez les employés. Ceci dit, ce qui m'interpelle, c'est que l'écart reste colossal à l'heure où les partenaires sociaux poursuivent le débat sur le statut unique » argumente Rony Baert. Il ne faut pas oublier qu'après l'uniformisation des statuts ouvriers-employés au niveau des délais de préavis et de la suppression du jour de carence, d'autres chantiers s'annoncent, notamment en ce qui concerne le calcul et la prise en charge du salaire garanti en cas d'incapacité non professionnelle.

A l'heure actuelle, de façon générale, tout employeur doit intervenir pour les 14 premiers jours d'incapacité d'un ouvrier, alors qu'il est contraint de le faire pour le premier mois d'absence d'un employé.

C'est du simple au double. Et Rony Baert rappelle que pour permettre à l'État de faire des économies, le gouvernement fédéral s'est engagé, dans sa déclaration de politique générale, à porter à deux mois la période de salaire garanti par l'employeur, qu'il s'agisse d'employés ou d'ouvriers.

Cette mesure a provoqué une levée de boucliers : de nombreux acteurs ont mis en avant le surcoût pour les entreprises, qui s'élèverait à quelque 350 millions d'euros par an. Rony Baert souligne un fameux paradoxe : "Prenons l'exemple du nouveau plan Marshall 4.0, qui plaide pour l'industrialisation de la Wallonie. Et bien, la réforme fédérale aura pour conséquence d'augmenter le coût du salaire garanti payé par l'employeur en cas d'incapacité d'un ouvrier. On sera dans un rapport de 1 à 4. C'est intenable!" Le gouvernement semble avoir pris la mesure de la fronde. Il a d'ailleurs décidé de reporter l'entrée en vigueur de la mesure au 1^{er} janvier 2016, histoire de donner un peu de temps au dialogue entre les interlocuteurs sociaux.

L'étude sur les absences en Région wallonne pour la période 2013-2014 ainsi que le focus consacré aux incapacités non professionnelles sont disponibles sur les sites internet de l'UWE (www.uwe.be) et de Partena Professional (www.partena-professional.be)

Précisions méthodologiques

Le Secrétariat Social Partena Professional et l'Union Wallonne des Entreprises se sont associés pour la 9e année consécutive afin d'identifier l'ensemble des motifs pour lesquels un salarié n'est pas présent sur son lieu de travail en Région wallonne. Ces «absences» ont été abordées en fonction de cinq paramètres (statut, sexe et âge du travailleur, taille et secteur d'activité de l'entreprise), dont certains ont été croisés. L'étude a été réalisée sur base de données provenant de 8.119 employeurs qui occupent 73.380 salariés, et porte sur la période du troisième trimestre 2013 au deuxième trimestre 2014, soit du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014.

DYNAMISME – Périodique bimestriel de l'Union Wallonne des Entreprises (UWE) N° 255