

## THESIS / THÈSE

### MASTER EN SCIENCES ÉCONOMIQUES

#### Le vieillissement au travail

#### évaluation des mesures dans le secteur public des soins de santé

Houart, Marie Louise

*Award date:*  
2006

*Awarding institution:*  
Universite de Namur

[Link to publication](#)

#### General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

#### Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur  
Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion  
Année académique 2005 - 2006

**« Le vieillissement au travail :  
évaluation des mesures  
dans le secteur public des soins de santé. »**

Marie Louise Houart

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade  
de Licencié en Sciences Economiques

## Table des matières

**1<sup>ère</sup> partie :** travail personnel

**« Le vieillissement au travail : évaluation des mesures dans le secteur public des soins de santé »**

**2<sup>ème</sup> partie :** travail de lecture scientifique

**« La mobilité sociale et son évolution : le rôle des anticipations réexaminé »** (article de D. Goux et E. Maurin)

**3<sup>ème</sup> partie :** travail d'applications économiques

**« Politiques budgétaires et politiques de change dans le cadre de l'Union Européenne : Le Royaume-Uni devrait-il adopter l'euro ? »**

**4<sup>ème</sup> partie :** travail de méthodes quantitatives

**« Relation entre le nombre des demandeurs d'emploi âgés et la population de la même tranche d'âge en Wallonie »**

## Introduction générale

Ce dossier-mémoire contient quatre travaux. S'il n'a pas été possible d'établir un lien commun entre ceux-ci, le travail personnel et le travail de méthodes quantitatives traitent tous deux du problème du vieillissement de la population. Les deux autres travaux, dissociés du thème du vieillissement, sont des travaux réalisés à partir de thèmes proposés par les titulaires de ces cours.

Le travail personnel réalisé dans un cadre sociologique traite du problème du vieillissement au travail et des mesures prises dans le secteur public des soins de santé depuis 2001 visant à favoriser le maintien en activité des travailleurs âgés. La description du problème émane de lectures diverses, tandis que l'aspect particulier lié à l'Accord-Cadre repose sur une enquête réalisée auprès de trois établissements de soins pour personnes âgées.

Le travail de lecture scientifique développe un concept qui donne un éclairage nouveau sur l'inégalité des chances en termes de réussite scolaire. Ce concept est basé sur l'hypothèse qu'un même niveau de formation ne conduit pas automatiquement aux mêmes carrières professionnelles des personnes d'origines sociales différentes. Il met en évidence le rôle des anticipations sur le revenu futur des individus.

Le travail d'application économique a été effectué dans le cadre d'un séminaire où l'étudiant devait défendre une position par rapport à un problème économique lié à l'Union européenne. Le problème traité est celui de l'adhésion du Royaume-Uni à la zone « euro ». La position à défendre était celle de la non adhésion.

Enfin le travail de méthodes quantitatives est un essai de vérification de l'existence d'une relation mathématique entre l'évolution de la pyramide des âges et celle du nombre des demandeurs d'emploi âgés.

Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur  
Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion  
Année académique 2005 - 2006

Partie 1 - Travail personnel

**« Le vieillissement au travail : évaluation des mesures  
dans le secteur public des soins de santé. »**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade  
de Licencié en Sciences Economiques

Je tiens à remercier particulièrement Madame Nathalie Burnay pour le soutien et les conseils qu'elle m'a apportés dans l'élaboration de ce travail.

Mes remerciements vont également aux directions, aux responsables et aux membres du personnel des trois institutions de soins qui ont accepté de participer à l'enquête de terrain réalisée dans le cadre de ce travail.

## Table des matières.

### **Introduction**

#### **Ch.1 : Le vieillissement au travail**

- 1.1. Etre vieux ?
- 1.2. La problématique
  - 1.2.1. Le vieillissement de la population
  - 1.2.2. Mesures prises par les autorités
- 1.3. Les enjeux du maintien au travail
- 1.4. Mesures sociales structurelles à mettre en place
- 1.5. Les différents types de vieillissement

#### **Ch.2 : Les aménagements des fins de carrières dans le secteur public des soins de santé : accord-cadre du 25 juin 2001**

- 2.1. Motivations des mesures
- 2.2. Modalités d'application
  - 2.2.1. Principe général
  - 2.2.2. Personnel concerné
  - 2.2.3. Mesures concrètes
- 2.3. Perspectives d'avenir

#### **Ch.3 : Enquête sur le terrain : méthodologie**

- 3.1. Collectes des données administratives
- 3.2. Enquête auprès des membres du personnel
- 3.3. Etude qualitative auprès des responsables du personnel

#### **Ch.4 : Résultats**

- 4.1. Descriptions des trois établissements : données administratives
- 4.2. Résultats empiriques collectés auprès du personnel
  - 4.2.1. Résultats obtenus auprès du personnel qui bénéficie de la mesure
  - 4.2.2. Résultats obtenus auprès du personnel susceptible de bénéficier de la mesure dans un avenir proche
- 4.3. Approche qualitative auprès des responsables

### **Conclusions**

### Annexes

## **Introduction :**

On assiste ces dernières années à une modification structurelle de la pyramide des âges allant dans le sens du vieillissement de la population, effet qui sera encore renforcé dans les décennies à venir par les progrès technologiques et médicaux. Ces améliorations font en sorte que l'espérance de vie des individus augmente.

Les conséquences principales de ce vieillissement sont l'encadrement social des personnes âgées, des besoins accrus en matière de soins de santé et des allocations de retraite de plus en plus importantes.

Envisager une politique économique d'augmentation des moyens de financement des soins de santé et des retraites via les prélèvements sociaux des travailleurs ou des employeurs est une mesure radicale qui s'oppose aux politiques actuelles mises en place en terme de relance économique. Une autre piste intéressante est de maintenir le travailleur âgé en activité par des mesures d'accompagnement.

Mon parcours de vie m'a amenée à devoir gérer depuis neuf ans un home de repos public et à être confrontée non seulement à l'encadrement social et médical toujours croissant des âgés mais également à la gestion du personnel dans ce secteur.

C'est par ce biais que j'ai pris connaissance dès 2000 des mesures d'accompagnement des fins de carrière envisagées dans ce domaine où, de plus, il existe des difficultés de recrutement. Mesures qui ont été d'application dès 2001.

D'un point de vue sociologique, il m'a semblé intéressant de cerner le problème du vieillissement au travail de façon générale, d'étudier l'accord-cadre de 2001 en la matière et d'examiner les effets qualitatifs et quantitatifs quatre ans après son application sur le terrain.

J'ai donc, pour évaluer ces effets, mener une enquête auprès de trois homes de repos du Brabant Wallon de tailles similaires. Une première optique avait été de rencontrer la problématique concrète dans trois secteurs de soins différents (hôpital, service de soins à domicile, home) mais les difficultés d'obtenir des chiffres et d'avoir accès à l'information dans les différents hôpitaux étaient trop importantes. Un autre problème se posait : les établissements étaient de tailles trop différentes ce qui risquait de biaiser l'échantillon servant à l'enquête.

## Ch.1 : Le vieillissement au travail.

### 1.1. Etre vieux ?

De nombreuses représentations péjoratives viennent à l'esprit lorsqu'on parle de travailleurs âgés.

Dans beaucoup de cas, on compare âgés à :

- plus lents
- malhabiles
- s'opposant plus aux changements
- fatigables
- moins mobiles
- plus réfractaires aux évolutions technologiques
- moins aptes à de nouveaux apprentissages.

Autant de signes précurseurs d'une exclusion du marché de l'emploi décrite par Pierre Bourdieu<sup>1</sup> comme « terrible repos de la mort sociale ».

Le vieillissement au travail est très souvent considéré comme un facteur de fragilité.

Toutefois, on ne peut négliger le fait que le trajet professionnel est aussi marqué par la construction d'une connaissance qui ne s'acquiert qu'au travers d'une carrière, c'est-à-dire l'expérience. L'expérience s'oppose aux aspects péjoratifs du vieillissement au travail.

Il ne faut surtout pas négliger cet aspect des choses, il est souvent nécessaire pour une entreprise ou un secteur de pouvoir faire appel à des qualifications très précises et très individualisées de la part d'employés détenant une expérience professionnelle importante. Le savoir-faire trouve encore une place importante et peut être valorisé dans le monde actif. Un travailleur âgé représente une masse importante de savoir-faire, il est souvent plus qualifié qu'il ne l'était au début de son expérience professionnelle, il représente une part importante de la mémoire de l'entreprise ou du secteur. L'avancée en âge se traduit, dans ce cas, par un gain économique et symbolique.

Les dispositifs de fin de carrière mis en place par le Gouvernement ces 30 dernières années ont renforcé l'image selon laquelle « on est vieux au travail bien avant 65 ans ».

Depuis de nombreuses années, les plans sociaux mis en place ont éliminé en priorité les travailleurs âgés du travail pour des motifs divers : endiguer le chômage, promouvoir le

---

<sup>1</sup>Pierre Bourdieu, sociologue français 1930-2002

travail des jeunes, favoriser le système des préretraites, ... Ce système a prévalu dans toutes les catégories professionnelles et est devenu un véritable phénomène d'exclusion et de discrimination du travailleur âgé.

Aujourd'hui la donne a changé, il est impératif de maintenir les travailleurs âgés au travail. Suite aux accords de Lisbonne, le taux d'emploi des travailleurs âgés (c'est-à-dire des plus de 55 ans) doit être de 50% pour coïncider avec les normes européennes. La Belgique se situe aujourd'hui à environ 28%, avec 29% en Wallonie et 26,5% en Flandre<sup>2</sup>. Ce mécanisme européen a deux vertus économiques, le travailleur âgé ne dépend pas de la sécurité sociale mais il l'alimente !

## 1.2. La problématique.

### 1.2.1. Le vieillissement de la population.

Des facteurs importants modifient désormais la donne. Effectivement, la Belgique ainsi que les autres pays industrialisés vont être confrontés à une modification importante de leur structure démographique compte tenu du vieillissement de leur population. La composition de la population se modifie suite à l'allongement de la durée de vie, au vieillissement de la génération du « baby-boom » et à un taux de naissance plus faible.

Le vieillissement de la population se définit en terme de proportion, donc en terme d'augmentation du rapport entre le nombre de personnes âgées et le nombre de jeunes. Le tableau ci-dessous reprend l'indice de vieillissement de la population en Belgique et par régions.

L'indice de vieillissement est le rapport entre la population des personnes âgées de 60 ans et plus et la population des personnes âgées de moins de 20 ans. Il est construit sur base des données au 1<sup>er</sup> janvier de chaque année. C'est un indicateur du vieillissement de la population.<sup>3</sup>

	1996	2001	2002	2003	2004
Wallonie	86.5	87.1	86.6	86.2	86.1
Flandre	89.8	97.6	98.5	99.6	101.1
Bruxelles	96.1	89.2	86.6	84.6	83.4
<b>Belgique</b>	<b>89.2</b>	<b>93.2</b>	<b>93.3</b>	<b>93.6</b>	<b>94.2</b>

<sup>2</sup> Sources : INS 2005

<sup>3</sup> Sources : « Les chiffres clés pour la Wallonie », (IWEPS Institut wallon de l'évaluation, de la prospective et de la statistique)

Ce tableau montre une évolution de l'indice de vieillissement relativement importante en Belgique, de 89.2 à 94.2 entre 1996 et 2004. Il fait apparaître des différences structurelles entre la Flandre et les Régions wallonne et bruxelloise avec une augmentation nettement plus marquée de cet indice en Flandre. Les jeunes wallons et bruxellois qui entreront dans la vie active demain représentent une proportion plus importante qu'en Flandre mais aussi que la moyenne européenne. En outre, la population âgée de 15 à 64 ans est proportionnellement moins importante, elle représentera donc une charge moins lourde dans le futur. Même si la situation wallonne est moins grave qu'ailleurs en terme de vieillissement, elle reste toutefois inquiétante.

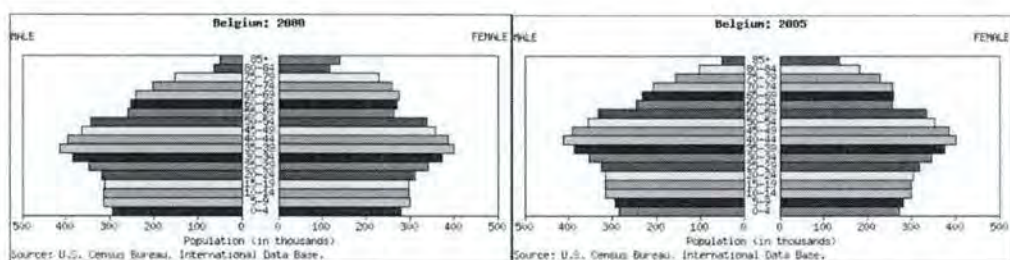
Les prévisions pour l'indice de vieillissement en Belgique sont les suivantes :

	2010	2020	2030	2050
Belgique	106.82	128.72	147.13	159.63

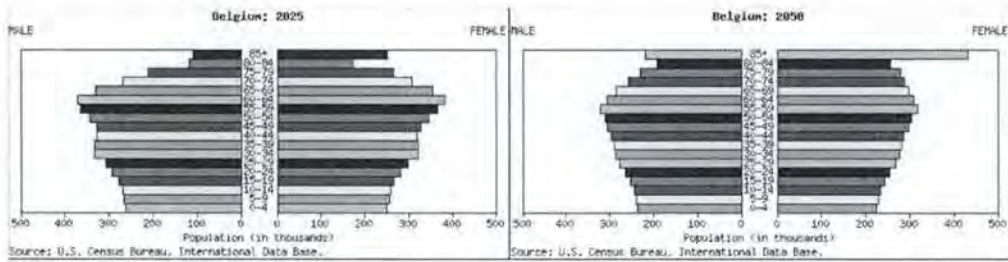
Ces prévisions nous montrent bien à quel point le problème du vieillissement va s'accroître dans les années à venir.

La pyramide des âges en Belgique et son évolution au cours du temps ainsi que les perspectives pour 2025 et 2050 vont nous permettre de comprendre mieux le poids du vieillissement de la population sur les décisions socioéconomiques qu'il est judicieux de prendre.

Pyramide des âges en Belgique : années 2000 et 2005



## Pyramide des âges en Belgique : projections pour les années 2025 et 2050



Actuellement, on peut observer une existence de phénomènes transgénérationnels : impact du « baby-boom » sur les tranches d'âges qui caractérisent la population active, les effets de la fin « baby-boom » pour les classes d'âges de moins de 30 ans.

Dans les perspectives d'avenir démographique de 2025 et 2050, on peut se rendre compte d'une modification totale de la pyramide, les classes d'âges supérieures occupant presque autant de place que les tranches d'âges moyennes, voire même une évolution vers une certaine homogénéité des tranches d'âges vers 2050.

### 1.2.2. Mesures prises par les autorités.

Ce vieillissement de la population suscite des inquiétudes face aux coûts anticipés de la hausse des charges sociales dès la prochaine décennie et ce jusqu'à 2030. Ces prestations sociales à charge de l'Etat Fédéral, des communautés ou des pouvoirs locaux vont augmenter. Le problème ne se situe pas uniquement au niveau des retraites, mais également en matière de soins de santé car les prestations de soins de santé sont plus élevées pour les personnes âgées que pour les actifs.

Sachant que c'est la population active qui finance les dépenses en matière de prestations sociales via un système de répartition en utilisant les cotisations retenues sur le revenu du travail, on comprend aisément la problématique du financement soulevée par le vieillissement de la population.

C'est dans ce cadre que le gouvernement a pris des résolutions financières (loi du 5 septembre 2001) portant sur la garantie d'une réduction continue de la dette publique et de la création d'un fonds de réserve de vieillissement destiné à récolter les marges budgétaires obtenues. Ces réserves pourraient être débloquées à partir de 2010 pour financer les prestations sociales.

Sur base d'un rapport établi par le Comité d'Etude sur le vieillissement<sup>4</sup>, le gouvernement décrit les politiques sociales, économiques et financières qu'il compte mener pour faire face à ce phénomène.

Une des politiques sociales mise en place par des mesures diverses vise à maintenir les travailleurs plus longtemps en emploi et/ou en tout cas à les y maintenir à des âges plus avancés.

### **1.3. Les enjeux du maintien au travail.**

L'emploi des travailleurs âgés peut être un enjeu essentiel pour l'avenir des retraites.

Le relèvement du taux d'activité notamment des personnes âgées de plus de 50 ans et de la qualité de l'emploi pour les plus de 50 ans est un des axes poursuivis par le Ministère des Affaires Sociales et de la Santé Publique afin de faire face au défi majeur du vieillissement de la société. Une attention particulière doit être portée aux effets d'un renforcement de la politique qui déboucherait sur une augmentation effective de l'âge de la pension, décision pourtant très impopulaire à prendre qui constituerait une forme de « marche arrière » très difficile d'un point de vue social.

Le Secrétariat d'Etat à l'organisation du travail et au bien-être au travail sont chargés de mettre en lumière le rôle des incitants pour maintenir le travailleur âgé en emploi de même que pour promouvoir l'amélioration des conditions de travail adaptées aux plus âgés.

Les conséquences pour la santé et le bien-être des salariés âgés d'un allongement éventuel de ce parcours, dépendent des conditions et de l'organisation du travail.

### **1.4. Mesures sociales structurelles à mettre en place pour promouvoir le travail des âgés.**

En alternative à une approche répressive de restriction de l'accès au programme de préretraite, difficile à mettre en place car impopulaire, il est important de réfléchir à une politique active de l'emploi et de la gestion par âges de la population. Cette politique doit avoir pour but de promouvoir les capacités de travail des plus de 45 ans voire à les réhabiliter si nécessaire, ce qui induit un changement radical de paradigme par rapport aux politiques antérieures, il est nécessaire de mettre en place un système d'incitation au travail pour cette tranche d'âges.

---

<sup>4</sup> Cellule d'étude au sein du Conseil Supérieur des Finances

Ce système d'incitation peut se traduire par

- la revalorisation de la main d'œuvre âgée en particulier par son expérience et par la reconnaissance de ses acquis
- favoriser le recyclage professionnel et la formation de cette main d'œuvre, et en cela soutenir une politique d'entretien et de reconnaissance des compétences et de l'employabilité des plus de 45 ans
- améliorer la qualité de vie au travail du salarié âgé par une réduction de la pénibilité physique et mentale des tâches
- adapter les conditions de travail et tout particulièrement l'organisation du travail
- permettre un aménagement du temps de travail par des mesures ciblées sur les travailleurs âgés : réduction du temps de travail, flexibilité des fins de carrière, promotion du temps partiel, ...
- accompagner individuellement le retour au travail des chômeurs âgés

Ces mesures dénotent d'une politique soutenue et volontariste d'entretien des compétences et de l'employabilité des plus de 45 ans, c'est à ce moment que s'opère l'entrée dans la « deuxième vie professionnelle » et donc que se prépare l'avenir et le maintien en emploi d'un travailleur âgé.

### **1.5. Les différents types de vieillissement.**

Il est clair que le vieillissement peut déterminer la détérioration des capacités de travail et, inversement, il est certain que le type de travail peut influencer le processus de vieillissement. Les conditions de travail ou de vie contribuent à accélérer ou à retarder les déclinés liés à l'âge.

Il n'existe donc pas de vieillissement type mais différents types de vieillissement.

C'est pourquoi, il est utile de développer une compréhension différenciée du vieillissement au travail. Gérer un personnel vieillissant exige donc un management plus individualisé et plus personnalisé.

L'étude effectuée par *TRANSPOL*<sup>5</sup> nous permet de différencier sept niveaux ou perspectives de différenciation dans la compréhension du vieillissement au travail :

- la différenciation selon les secteurs d'activité, l'usure du travail n'est pas identique suivant le secteur

---

<sup>5</sup> Groupe de recherche sur les transformations du travail, des âges et des politiques sociales – Université du Québec

- la différenciation suivant qu'on travaille dans le secteur public ou parapublic ou privé, due aux différences en terme de sécurité d'emploi, statut et conditions de travail
- la différenciation selon les qualifications formelles détenues, exportables ou non d'une entreprise à une autre
- la différenciation selon la position hiérarchique
- la différenciation selon la position plus ou moins stratégique occupée dans l'entreprise, ex : détenir une compétence spécifique
- la différenciation selon le genre : homme ou femme
- la différenciation selon chaque individu et son parcours de vie.

Ces différenciations nous montrent combien il est important que les mesures prises par les autorités ou même au sein des entreprises elles-mêmes soient pensées et réfléchies en terme de gestion des ressources humaines.

## **Ch. 2 : Les aménagements de fin de carrière dans le secteur public des soins de santé.**

**Accord-cadre du 25 juin 2001 concernant l'exécution du plan fédéral pluriannuel pour le secteur public de la santé relatif à la réduction du temps de travail et aux fins de carrière.**

(A.R. du 3 avril 2001 paru au Moniteur Belge du 7 avril 2001)

### **2.1. Motivations des mesures.**

Selon l'accord-cadre non marchand conclu au niveau fédéral (protocole d'accord 120/2 du 28 novembre 2000), il a été prévu de rendre plus attractive la fin de carrière des personnels infirmier et soignant dans les secteurs des soins de santé.

Les mesures prises ont pour but de diminuer la pression du travail pour les professions d'infirmier, de soignant et du personnel assimilé du secteur des soins de santé dans le cadre des aménagements des fins de carrière des agents ayant atteint l'âge de 45 ans.

La préoccupation de maintenir au travail des agents par l'octroi d'une prime est également présente en raison des difficultés de recrutement de certaines catégories de personnel.

Il est également tenu compte dans cet accord du fait que les agents concernés ne pourront être pénalisés dans le cadre de l'application des statuts administratif et pécuniaire, ni dans le cadre de leur situation contractuelle. Les droits sociaux antérieurs aux modalités d'application seront maintenus.

De manière synthétique, cette mesure poursuit 4 objectifs principaux :

- prévoir une solution pour combler la pénurie de personnel qualifié qui, à terme, constitue un risque sérieux pour la qualité du travail au sein du secteur des soins de santé.
- prévoir une gestion de la problématique de fin de carrière qui exige des mesures spécifiques basées sur le maintien en activité le plus longtemps possible des travailleurs les plus âgés du secteur.
- diminuer la pression de travail du personnel travaillant au sein des institutions de soins ou dans les soins à domicile.
- le maintien de soins de qualité dans l'intérêt des patients et des résidents.

## **2.2. Modalités d'application**

### **2.2.1. Principe général :**

Le personnel concerné, astreint à des prestations difficiles eu égard notamment aux horaires de travail, pourra, dès l'âge de 45 ans :

- soit bénéficier, sans perte de salaire, d'une diminution progressive de la durée de travail prévue dans le statut ou le contrat ;
- soit, pour le personnel continuant à prester le temps de travail prévu au statut ou au contrat, bénéficier d'une prime supplémentaire s'ajoutant au salaire normal. Cette prime sera calculée au prorata du coût de la réduction du temps de travail.

### **2.2.2. Personnel concerné :**

L'accord s'applique au personnel infirmier et soignant, statutaire ou contractuel, à temps plein ou à temps partiel, subventionné ou non, qui exerce effectivement les tâches de soignant et d'infirmier, de même que le personnel soignant et infirmier qui les encadre et le personnel assimilé.

Par personnel assimilé, on entend les membres du personnel des établissements et services concernés qui effectuent chaque mois, et ce pendant une période de 12 mois précédant la communication du choix par le membre du personnel, 2 des 5 prestations irrégulières (dimanche, jour férié, service de nuit ou services interrompus), les périodes de congé et de maladie étant neutralisées. Parmi le personnel assimilé, si les conditions de prestations sont effectivement respectées chaque mois, il peut y avoir des agents de toutes les catégories de personnel : directeur, paramédical, entretien, cuisine,...

Le personnel susvisé doit exercer ces fonctions dans un des établissements ou services suivants :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitations protégées ;
- maisons de repos pour personnes âgées ;
- maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour ;
- services de soins à domicile.

Les établissements concernés sont ceux soumis à la loi sur les hôpitaux relevant des centres publics d'action sociale, des communes, des intercommunales et des associations régies par le chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale et des provinces.

### 2.2.3. Mesures concrètes :

L'employeur doit présenter au membre du personnel concerné dans le courant du 3<sup>ème</sup> mois préalablement au mois dans lequel le membre du personnel atteint l'âge de respectivement 45, 50 ou 55 ans, le choix entre la formule de dispense d'heures de travail ou la prime accordée pour continuer à prester l'horaire habituel de travail.

Le membre du personnel dispose d'un mois pour communiquer son choix à l'employeur.

Le membre du personnel a le droit de déterminer son choix à chaque saut d'âge.

L'option de la dispense de prestations est toujours définitive tandis que l'option de paiement d'une prime peut, lors du prochain saut d'âge, être convertie en réduction de la durée de travail.

A partir de 50 ans, une combinaison de prestations et d'octroi d'une prime est possible.

Si le membre du personnel est occupé dans un emploi à temps partiel, la réduction de prestations et/ou la prime seront proportionnelles à la fraction de temps de travail prestée.

Le tableau ci-dessous reprend les différentes modalités :

Age	Temps de travail du membre du personnel	Prime mensuelle en % du barème à temps plein	Dispense de prestations en heures/an	Exemple de conversion en jours de congé
45 ans	100 %	5.26 %	96 h/an	12 jours à 8 h
50 ans	100 %	10.52 %	192 h/an	24 jours à 8 h
55 ans	100 %	15.78 %	288 h/an	36 jours à 8 h

Chaque saut de tranche correspond à 5.26 % du salaire ou à 96 h/an de dispenses de prestations pour un équivalent temps plein.

L'Etat fédéral s'est engagé à couvrir le coût de la mesure via un financement accru des secteurs de soins de santé concernés (forfaits INAMI<sup>6</sup> et prix de journée des hôpitaux).

Toutefois, en cas de dispense de prestations, le nombre d'heures de la dispense doit être compensé par un nouvel engagement ou par l'augmentation de la durée de travail d'un autre travailleur qui n'appartient pas nécessairement à la même fonction.

<sup>6</sup> INAMI : Institut National d'Assurances Maladie et Invalidité

Un phasage a donc été prévu par l'Etat fédéral et dès lors les mesures se sont organisées de la manière suivante : une première phase a pris cours au 1<sup>er</sup> août 2001 (pour la tranche 45 ans), une deuxième phase (tranche 50 ans) ainsi qu'une troisième (tranche 55 ans) se sont mises en place respectivement les 1<sup>er</sup> décembre 2002 et 1<sup>er</sup> décembre 2003. Ce n'est donc qu'à partir de cette période que la mesure a été appliquée dans son intégralité.<sup>7</sup>

### **2.3. Les perspectives d'avenir : nouvelles mesures relatives aux fins de carrière.**

Lors de la conclusion des accords sociaux pour le secteur public du 18 juillet 2005, il a été décidé de procéder, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à une extension des mesures de fin de carrière dans le secteur des soins de santé. Un nouvel arrêté a été préparé et soumis aux autorités compétentes pour examen et décisions.

En voici les principaux éléments :

- des modifications importantes apparaissent en ce qui concerne les catégories de personnel qui bénéficient d'office de la dispense de prestations. Outre les praticiens de l'art infirmier et le personnel soignant, on y retrouve un éventail beaucoup plus large : kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopèdes, diététiciens, éducateurs intégrés dans les services de soins, assistants sociaux et assistants en psychologie, psychologues, pédagogues intégrés dans les programmes thérapeutiques ou occupés dans les équipes de soins, ambulanciers, brancardiers, ...

L'éventail de membres du personnel touché systématiquement par la mesure est beaucoup plus large, de nombreuses catégories étaient reprises dans l'accord-cadre de 2001 en terme de personnel assimilé.

- Les conditions nécessaires pour appartenir à la catégorie « personnel assimilé » sont modifiées. Pour être repris dans cette catégorie, il faudra avoir travaillé 200 heures au moins au sein du même établissement pendant une période de 24 mois précédant l'âge d'application des mesures (45, 50 ou 55 ans) et avoir perçu un supplément pour prestations irrégulières ou avoir bénéficié d'un repos compensatoire pour ces prestations. Le travailleur pourra entrer dans la catégorie en cours de période s'il ne possède pas les conditions requises au passage du seuil d'âge clé.
- Seuls les praticiens de l'art infirmier gardent le droit de choisir entre la dispense et la prime. Les membres du personnel ou les assimilés qui ont opté pour la prime au 1<sup>er</sup> janvier 2006 gardent le droit à cette prime. Cette différenciation modifie un des

<sup>7</sup> La circulaire du 27 juillet 2001 relative à l'application de l'accord-cadre non marchand est reprise en annexe.1

objectifs principaux, celui de maintenir en activité des travailleurs plus âgés pour pallier au déficit actuel de personnel. La différenciation est compréhensible car la pénurie de travailleurs se situe principalement dans les praticiens de l'art infirmier, le marché du travail pour les autres catégories étant relativement ouvert.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> La circulaire du 19 décembre 2005 relative à l'application des nouvelles modalités de l'accord-cadre non marchand est reprise en annexe 2. En annexe 6, l'Arrêté Royal du 20 mars 2006 concrétisant ces modifications.

### **Ch. 3 : Enquête sur le terrain**

L'enquête sur le terrain a été réalisée dans trois maisons de repos et/ou maisons de repos et de soins de la Région Wallonne.

#### **3.1. Collecte des données administratives.**

Cette collecte a été réalisée sous la forme d'un questionnaire à remettre au responsable administratif de l'établissement.<sup>9</sup>

Ce questionnaire poursuit un double but :

- récolter les données administratives permettant d'établir une description claire et précise des établissements concernés, il s'agira d'obtenir une carte de visite simple de l'établissement.
- permettre une étude quantitative en terme de structure du personnel, de recensement des choix effectués par les travailleurs ainsi que l'évolution sur la période 2001-2005 des différents choix opérés par les bénéficiaires de la mesure.

#### **3.2. Enquête auprès des membres du personnel**

On va dans cette étude travailler par sélection des individus au sein de trois homes de repos de taille relativement identique du Brabant wallon. Un questionnaire sera remis aux membres du personnel qui bénéficient de la mesure et un autre questionnaire sera remis aux membres du personnel qui pourront, à 45 ans, bénéficier des mesures actualisées, nous les choisirons âgés de 40 ans au minimum.

Il s'agit dans les deux cas de questionnaires auto-administrés déposés dans les différents établissements et récupérés une dizaine de jours plus tard.<sup>10</sup>

Ce moyen utilisé permet une certaine rapidité dans le mécanisme et échappe à la relation d'interaction enquêteur-enquêté. Il faudra être attentif à la récupération du questionnaire car ce procédé induit parfois un faible retour ; ce dernier point sera à évaluer en terme de résultats. Un des aspects fondamentaux est le caractère anonyme du questionnaire.

Ces questionnaires pour une facilité de recensement des données seront constitués de questions fermées, alternatives ou binaires ou encore de questions préformées.

<sup>9</sup> Le questionnaire « administratif » est repris en annexe 3.

<sup>10</sup> Les deux questionnaires sont repris en annexe 4 et 5.

### **3.3. Enquête qualitative auprès du responsable du personnel.**

Cette approche est effectuée sous la forme d'un entretien. Cet entretien consiste en un rapport verbal entre l'enquêteur et la personne interrogée, il est utilisé dans une perspective de connaissance plus approfondie du sujet en ce qui concerne les avantages et/ou désavantages de la mise en place des mesures de fin de carrière.

L'entretien prendra une forme directive, il sera structuré sous forme de questionnaire verbal comprenant des questions ouvertes. Il sera effectué sur le lieu de travail lors d'un rendez-vous fixé suivant les disponibilités du responsable du personnel. La première question concernera le statut de la personne dans l'établissement et aura pour objectif principal la mise en confiance de la personne interrogée.

Questions :

- Quel est votre statut dans l'établissement, quel est votre rôle dans son organisation ?
- Pensez-vous que ces mesures apportent une revalorisation du travailleur âgé ? Pouvez-vous expliquer votre réponse ?
- Quelles sont les difficultés organisationnelles que vous rencontrez suite à ces mesures ?
- Avez-vous l'impression que le personnel est en attente par rapport à ces mesures ? Cela a-t-il été perçu comme une reconnaissance du travail fourni ?
- Que pensez-vous des deux aspects prime et réduction horaire ?

## Ch.4 : Résultats

### 4.1. Description des trois établissements : données administratives.

Les trois établissements qui ont participé à l'enquête sont situés dans le Brabant Wallon, ils sont tous trois maisons de repos pour personnes âgées (MRPA) et/ou maisons de repos et de soins pour personnes âgées (MRS)

- Home Jean Renard (MRPA) – Centre Public d'Action Sociale de Grez-Doiceau  
Nombre de personnes occupées en 2005 : 36 dont 20 bénéficient des mesures, soit 55.5%.
- Home Le Clair Séjour (MRPA-MRS) – Centre Public d'Action Sociale de Jodoigne  
Nombre de personnes occupées en 2005 : 52 dont 18 bénéficient des mesures, soit 34.6%
- Home De Burllet Trémouroux (MRPA-MRS) – Centre Public d'Action Sociale de Perwez  
Nombre de personnes occupées en 2005 : 87 dont 17 bénéficient des mesures, soit 19.5%.

Le taux particulièrement élevé des personnes bénéficiant des mesures aux Home Jean Renard s'explique par la faible rotation des membres du personnel, nombreux sont ceux qui ont effectué leur carrière ensemble au sein de l'établissement. Un pourcentage élevé de membres du personnel se trouve donc dans la tranche d'âge concernée par les mesures. Les deux autres homes sont passés d'une structure MRPA à une structure MRS et ont donc vu leur personnel augmenter sensiblement ces dix dernières années, une partie du personnel est donc plus jeune dans ces établissements.

Dans les trois établissements, l'entièreté du personnel qui bénéficie des mesures de fins de carrière dans le cadre de l'accord-cadre et qui a choisi la réduction d'horaire a été remplacé mais pas nécessairement dans le même type de service.

Le subside octroyé par l'INAMI correspond en moyenne à 4% du budget annuel de l'établissement.

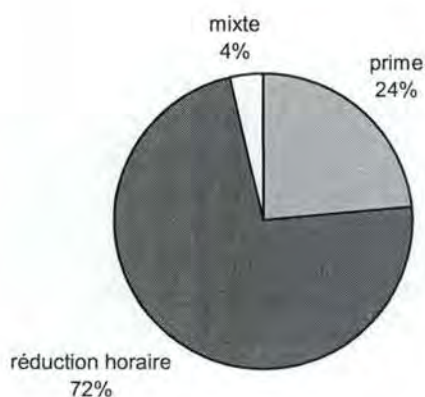
La gestion administrative des mesures est relativement lourde car 31,4% du personnel occupé dans les trois établissements bénéficient des mesures.

Tableau n° 1 : Tableau de synthèse des choix dans les trois établissements regroupés.

	Nombre total de personnes qui bénéficient de la mesure	Nombre de personnes qui ont choisi la prime		Nombre de personnes qui ont choisi la réduction d'horaire		Nombre de personnes qui ont choisi une solution mixte (prime et réduction horaire)	
2001	32	0	0%	32	100%		
2002	41	9	22%	31	76%	1	2%
2003	47	8	17%	38	81%	1	2%
2004	47	10	22%	35	74%	2	4%
2005	55	13	24%	40	72%	2	4%

Il est évident que la tendance majoritaire en matière de choix est la réduction d'horaire, le choix de la prime reste relativement important, tandis que la solution mixte qui consiste à cumuler une prime et une réduction horaire est un choix marginal. Ce pourcentage élevé en faveur de la réduction horaire est révélateur d'un choix prônant l'allègement des prestations, il apparaît donc comme un indicateur de la pénibilité du travail. La réduire est un des enjeux principaux des mesures pour maintenir les travailleurs âgés en activité.

#### Répartition des choix en 2005



## 4.2 Résultats empiriques collectés auprès du personnel

### 4.2.1 Résultats obtenus auprès du personnel qui bénéficie de la mesure

- **Synthèse globale reprenant les données collectées auprès du personnel qui bénéficie des mesures**

Les résultats ci-dessous reprennent les données recueillies dans les trois homes, toutes tranches d'âge et toutes catégories du personnel confondues.

38 personnes ont répondu au questionnaire sur un total de 55, soit 69%. Ce résultat dénote d'un retour des questionnaires acceptable.

95 % des personnes qui ont répondu sont des femmes et 5% seulement des hommes, le personnel étant composé majoritairement de femmes.

Les personnes interrogées sont, en moyenne, occupées dans l'établissement depuis 16 ans. Au travers des questionnaires on peut se rendre compte qu'il y a une grande stabilité du personnel au sein des trois établissements. Le personnel infirmier a généralement une expérience professionnelle dans l'établissement moins importante car les normes d'encadrement en la matière sont plus récentes.

16% des personnes qui ont répondu font partie du personnel infirmier, 47% du personnel soignant et 37% du personnel assimilé, c'est-à-dire de toutes les autres catégories effectuant des prestations irrégulières.

Parmi ceux qui ont répondu, 16% ont choisi la prime, 76% la réduction horaire et 8% une solution mixte.

Tableau n° 2 : Evaluation des mesures par le personnel toutes tranches d'âges confondues.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	90%	5%	5%
Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?	42%	47%	11%
Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?	32%	32%	36%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	26%	53%	21%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	16%	47%	37%

Même s'il semble évident pour presque toutes les personnes interrogées que les mesures soient nécessaires, l'opinion en ce qui concerne les objectifs principaux de

l'accord-cadre est plus partagée. Seulement 42% estiment que la pression du travail est réduite, 32% seulement pensent que la qualité des soins s'est améliorée et seulement 26% pensent grâce à ces mesures prendre une retraite plus tardive.

Les nouvelles mesures qui principalement ôtent le choix entre prime et réduction horaire pour une majorité du personnel à l'exception du personnel infirmier sont désapprouvées par presque 50% des personnes interrogées.

Une rubrique « commentaires éventuels » était également prévue dans le questionnaire, il est intéressant de souligner quelques remarques intéressantes :

- le travail est de plus en plus lourd physiquement et psychologiquement en maison de repos, les patients qui y entrent présentent des pathologies de plus en plus contraignantes au point de vue des soins et de l'accompagnement, la réduction horaire permet d'obtenir quelques moments de repos supplémentaires pour le personnel.
- beaucoup souhaitent voir avancer l'âge de la retraite.
- les nouvelles mesures applicables en 2006 apparaissent comme discriminatoires car elles s'appliquent différemment en fonction du service concerné alors que le travail est pénible pour tous.

- **Données collectées auprès du personnel qui bénéficie des mesures regroupé par tranches d'âge**

Pour rappel les tranches d'âge concernées par la mesure sont de 45 à 49 ans, 50 à 54 ans et 55 ans et plus. Il semble intéressant de comparer les réponses au travers de ce regroupement afin de vérifier si les mesures sont ressenties différemment suivant l'évolution de la carrière professionnelle.

Il faut toutefois signaler que la proportion dans les choix effectués entre les différentes modalités d'application sont sensiblement identiques, on retrouve toujours une préférence pour la réduction horaire, la prime reste un deuxième choix relativement important et la solution mixte est une solution marginale quelle que soit la tranche d'âge.

Tableau n°3 : Evaluation des mesures par le personnel, tranche d'âge 45-49 ans.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	88%	6%	6%
Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?	35%	41%	24%
Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?	24%	29%	47%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	24%	59%	17%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	24%	35%	41%

Tableau n°4 : Evaluation des mesures par le personnel, tranche d'âge 50-54 ans.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	93%	0%	7%
Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?	36%	43%	21%
Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?	36%	43%	21%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	36%	43%	21%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	7%	50%	43%

Tableau n°5 : Evaluation des mesures par le personnel, tranche d'âge 55 ans et plus.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	84%	16%	0%
Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?	43%	57%	0%
Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?	43%	14%	43%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	14%	57%	29%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	14%	72%	14%

De manière générale, quelle que soit la tranche d'âge la majorité des membres du personnel pense que ces mesures sont nécessaires.

Ce qu'il est intéressant de souligner c'est l'adhésion croissante en fonction de l'augmentation de l'âge aux deux questions sur la diminution de la pression du travail et sur la qualité des soins. Il semble que les mesures soient mieux perçues à ce point de vue au fur et à mesure que l'âge augmente.

Par contre, il est assez surprenant d'observer que c'est dans la dernière tranche d'âge qu'il y a le moins d'effet sur une retraite plus tardive. C'est d'ailleurs dans cette tranche d'âge que l'on retrouve le plus de commentaires sur l'avancement éventuel de l'âge de la retraite !

- **Données collectées auprès du personnel qui bénéficie des mesures regroupé par catégorie.**

Les trois catégories de personnel qui ont été regroupées sont le personnel infirmier, le personnel soignant et le personnel assimilé (entretien, cuisine, paramédical, ...).

La distinction entre personnel infirmier et soignant ne semblait pas importante dans le cadre de l'accord-cadre initial car ils effectuent des tâches très semblables, ils ont toutefois été scindés en deux groupes dans cette partie car les nouvelles mesures applicables en 2006 sont différentes pour ces deux catégories.

Le personnel infirmier et le personnel soignant sont composés exclusivement de femmes.

Il est intéressant de souligner que le personnel soignant est celui qui est le plus ancien dans les différents homes.

Tableau n°6 : Evaluation des mesures par le personnel, tranches d'âge confondues : personnel infirmier.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	83%	17%	0%
Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?	33%	67%	0%
Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?	33%	67%	0%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	17%	66%	17%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	0%	67%	33%

Tableau n°7 : Evaluation des mesures par le personnel, tranches d'âge confondues : personnel soignant.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	89%	0%	11%
Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?	67%	22%	11%
Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?	50%	28%	22%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	39%	33%	28%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	17%	39%	44%

Tableau n°8 : Evaluation des mesures par le personnel, tranches d'âge confondues : personnel assimilé.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	93%	7%	0%
Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?	36%	43%	21%
Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?	7%	21%	72%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	14%	72%	14%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	21%	50%	29%

Le personnel soignant est celui qui est le plus sensible aux objectifs principaux des mesures mises en place.

En ce qui concerne le personnel assimilé, on constate que 72% n'ont pas d'avis sur l'amélioration de la qualité des soins, ce qui peut paraître logique étant donné qu'une grande majorité de ce personnel ne les prodigue pas et n'a bien souvent qu'un regard extérieur sur la manière dont ils sont donnés.

Il est aussi paradoxal d'observer que le personnel infirmier est celui qui est le moins en accord avec les nouvelles mesures applicables en 2006 alors que ce type de personnel est le moins défavorisé par ces nouvelles mesures.

#### **4.2.2. Résultats obtenus auprès du personnel susceptible de bénéficier de la mesure dans un avenir proche.**

Cette approche semblait intéressante car elle permet d'avoir une appréciation extérieure des mesures mais aussi d'estimer le degré d'attente par rapport à ces mesures.

Une chose qui est intéressante à relever c'est que bien que travaillant en home de repos depuis en moyenne 10 ans, 15% du personnel n'ont pas connaissance de l'existence de ces mesures dans leur secteur alors qu'ils ont entre 40 et 44 ans !

10% comptent opter pour la prime, 65% pour la réduction horaire et 25% pour une solution mixte. La prime semble de moins en moins attractive ou certains sont-ils déjà informés des nouvelles mesures ne leur permettant plus ce choix ? Se trouverait-on face à un phénomène d'asymétrie d'information ?

Tableau n°9 : Evaluation des mesures par le personnel qui en bénéficiera dans un avenir proche.

	D'accord	Pas d'accord	Sans avis
Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?	100%	0%	0%
Pensez-vous que ces mesures vont diminuer la pression du travail ?	65%	20%	15%
Ces mesures vont-elles contribuer à améliorer la qualité des soins ?	50%	25%	25%
Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?	20%	60%	20%
Que pensez-vous du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre prime et réduction horaire ?	0%	90%	10%

On peut réellement conclure que le personnel est en attente par rapport à ces mesures. De manière unanime, tous pensent que les aménagements de fin de carrière sont nécessaires. Un nombre plus important que ceux qui bénéficient de la mesure estime que ces modalités vont réduire la pression du travail (65%) et vont améliorer la qualité des soins (50%).

Par contre, les mesures ne semblent à nouveau pas avoir beaucoup d'incidence sur une retraite plus tardive.

Le personnel semble plus positif par rapport aux mesures lorsqu'il va en bénéficier prochainement que lorsqu'il en bénéficie déjà. La comparaison des tableaux 2 et 9 sous-entend un phénomène de déception face aux réalités opérationnelles apportées par les mesures sur le terrain. Effectivement 65 % du personnel en attente estiment que ces mesures diminueront la pression du travail alors que seulement 42 % des bénéficiaires le ressentent. De même 50 % espèrent une amélioration de la qualité des soins dispensés alors que 32 % de ceux qui en bénéficient estiment cette progression réelle.

Les nouvelles mesures applicables en 2006 sont nettement plus critiquées, ce qui peut paraître logique car l'incidence sera plus importante pour cette catégorie. Les personnes qui bénéficient déjà des mesures dans le cadre de l'accord-cadre de 2001 conserveront leurs droits acquis.

### **4.3. Approche qualitative auprès des responsables**

Les responsables rencontrés dans deux des trois homes sont des infirmières en chef, responsables du personnel et de l'organisation horaire et dans le troisième la directrice.

A la question d'une revalorisation du travailleur âgé, les responsables répondent que cette revalorisation semble évidente mais non suffisante. Cela permet aux travailleurs plus âgés de garder un rythme de travail aussi soutenu que les plus jeunes mais quand même de bénéficier de quelques jours supplémentaires de repos pour « souffler ». Le travailleur âgé peut ainsi conserver son statut dans l'équipe par rapport au personnel plus jeune ou nouvellement engagé, de garder la face par rapport à la charge de travail, d'être aussi productif. La première étape (tranche 45-49 ans) est peu ressentie par le travailleur car le temps de repos est insuffisant. Les réductions horaires sont vécues comme des congés supplémentaires.

Quant aux principales difficultés organisationnelles, elles se retrouvent au niveau des horaires et particulièrement en ce qui concerne les jours de repos supplémentaires à octroyer. Cela, d'autant plus que le personnel est remplacé mais pas toujours dans le même service : une infirmière remplacée par une soignante mais parfois aussi une soignante remplacée par du personnel de cuisine ! Les horaires deviennent des puzzles complexes car on tente de regrouper les réductions de prestations de manière à obtenir des jours de congé supplémentaires et de satisfaire le personnel sur l'opportunité privée de ce congé. Le problème est différent en service de nuit car les congés supplémentaires sont cumulés avec des jours de compensation de prestations particulières et permettent un temps de récupération plus important.

L'attente du personnel par rapport à ces mesures est évidente car le travail est de plus en plus lourd par rapport à l'état de santé physique et mentale des résidents. Les familles sont de plus en plus exigeantes. Le métier est pénible car le rythme de travail est soutenu. Certaines tâches doivent être effectuées à des moments précis et ne peuvent être reportées sans mettre en cause la santé voire l'existence même des résidents, cela surtout en maison de soins. Ces mesures paraissent toujours insuffisantes pour le personnel. Elles peuvent aussi être une source de conflit entre ceux qui ont droit et ceux qui n'ont pas droit.

Les aspects prime et réduction horaire sont tous deux positifs, la prime permet, si le travailleur est en bonne santé ou encore performant, de valoriser son travail par un apport financier supplémentaire. L'aspect prime ne modifie évidemment pas le rythme de travail de l'équipe. Au seuil des 50 ans, de plus en plus de membres du personnel pensent opter pour la réduction horaire. Les modalités de changement pour 2006 pourraient apparaître discriminatoires et augmenter les conflits entre les différentes catégories du personnel mais surtout entre le personnel soignant et le personnel infirmier.

### **Conclusions.**

Le problème du vieillissement au travail sera un problème aigu dans les années à venir. Il devra notamment être traité comme un problème économique de financement des retraites. Une piste possible est de prévoir une gestion de la problématique des fins de carrière basée sur le maintien en activité le plus longtemps possible des travailleurs âgés. Les mesures mises en place dans ce cadre ont pour objectif principal d'atténuer le caractère pénible du travail, de diminuer la pression du travail en fin de carrière. Ces mesures intègrent donc l'aspect économique du financement des retraites à l'aspect social du statut du travailleur âgé.

L'accord-cadre de 2001 concernant le secteur des soins de santé est précurseur dans le domaine. Dans un secteur où la pénibilité physique et morale du travail ne fait aucun doute, les mesures mises en place sont ressenties de manière positive mais sont jugées encore insuffisantes. Les objectifs poursuivis par ces mesures dans ce secteur ont des difficultés à être ressentis comme opérationnels même si la majorité des travailleurs pensent que les mesures appliquées sont indispensables.

Nonobstant le caractère positif des mesures, notamment l'allègement du travail, leur application suscite de nombreux problèmes au niveau de l'organisation du service, tels que l'organisation horaire et la structure des équipes.

Il serait très intéressant de pouvoir étudier la problématique de manière analogue dans les autres secteurs concernés et de comparer les résultats obtenus.

Face à la diversité des comportements au travail ou des contraintes familiales ou privées, il sera important, si on veut maintenir les travailleurs plus âgés en emploi, que les mesures que l'on décide d'appliquer soient suffisamment souples pour s'adapter aux différentes spécificités des travailleurs et au type de vieillissement au travail qu'ils présentent.

## Bibliographie

- BURNAY, N. (2005), « cours de sociologie », 2<sup>ème</sup> licence FASEG
- DAVID, H. (2001), « Les mutations récentes du monde du travail », Université de Montréal
- GILLET, J.L. (2004), « Incidence budgétaire du vieillissement de la population », Mémoire FASEG
- IWEPS (2005), « Les chiffres-clés de la Wallonie » n°6
- LESEMANN, F. (2003), « Le vieillissement au travail : les pratiques d'entreprises perspectives internationales », TRANSPOL, Québec
- PECAUD, D. (2004), «Le travail vieillit-il ?», ARACT Aquitaine
- RIQUIER, M. (2004), « L'emploi après 50 ans. Pour l'égalité au travail à tous les âges », Alliance pour la Santé et l'Avenir, France
- ROGEZ, I. – LEROY, X. – CARDINAL, A. (2004), «Etudes sur les phénomènes du vieillissement au travail», ARACT<sup>11</sup> Nord - Pas de Calais
- Union des Villes et Communes de Wallonie, Fédération des CPAS, Notes diverses concernant les fins de carrières MR/MRS, soins à domicile (2000 - 2006)
- VAN BREMPT, K. (2004), « Le vieillissement et une politique d'un marché du travail en fonction de l'âge », Secrétariat d'Etat à l'Organisation du travail et au Bien-être au travail.
- VAN DAELE, A. (2004), « Travailleurs plus âgés et conditions de travail », Conférence « Jeudis de la Santé », ULG

---

<sup>11</sup> ARACT - Agence Régionale pour l'Amélioration des Conditions de Travail, établissement public, créé en 1973, rattaché au Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (France)

Annexe 1 : circulaire du 27 juillet 2001 relative à l'application de l'accord-cadre  
non marchand dans le secteur des soins de santé

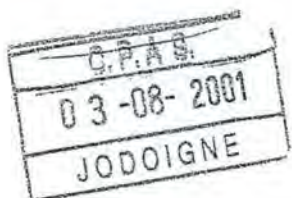


MINISTÈRE DE LA RÉGION WALLONNE

DIRECTION GENERALE  
DE L'ACTION SOCIALE ET DE LA SANTE  
DIVISION DE L'ACTION SOCIALE ET DES IMMIGRES

Namur, le 27 JUIL. 2001

Messieurs les Gouverneurs  
Mesdames et Messieurs les Députés permanents,  
Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et  
Echevins,  
Mesdames et Messieurs les Président(e)s  
des Centres publics d'aide sociale,  
Messieurs les Présidents des Associations  
régies par le Chapitre XII de la loi  
du 8 juillet 1976 organique des CPAS et des  
Intercommunales,



*a lire en vue min en officier*  
*ne fait que conseil 08/2001*

Nos réf. : Ph.B/RP/A255/1/Circulaire 01/10.

- Annexe : 1

*posuait*  
*oind*

**Concerne :** Circulaire relative à l'application du plan pluriannuel (accord non marchand) conclu au niveau fédéral pour le secteur des soins de santé (Etablissements soumis à la loi sur les hôpitaux - Habitations protégées - MSP - Centres de soins de jour - MR et MRS - service de soins à domicile).

Messieurs les Gouverneurs,  
Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins,  
Mesdames et Messieurs les Députés permanents,  
Mesdames et Messieurs les Président(e)s,

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 879 Du 14 AOUT 2001

1. Introduction.

La présente circulaire a pour objet de préciser les règles à adopter par les Pouvoirs locaux et provinciaux pour que le personnel bénéficie à partir du 1<sup>er</sup> août 2001 des mesures d'exécution du plan pluriannuel visé sous rubrique, et ce dans la mesure où les Pouvoirs locaux et provinciaux gèrent un ou des établissements visés sous rubrique.

En effet, selon l'accord non marchand conclu au niveau fédéral (protocole d'accord 120/2 du 28/11/2000 du Comité A), il a été notamment prévu de rendre plus attractive la fin de carrière des personnels infirmier et soignant dans les secteurs des soins de santé.

Il a été également prévu la possibilité d'étendre, sous condition, au personnel assimilé le bénéfice de mesures analogues.

Le personnel concerné, astreint à des prestations difficiles eu égard notamment aux horaires de travail, pourra, dès l'âge de 45 ans :

1. soit bénéficiaire, sans perte de salaire, d'une diminution progressive de la durée de travail prévue dans le statut ou le contrat ;
2. soit, pour le personnel continuant à prêter le temps de travail prévu au statut ou au contrat, bénéficiaire d'une prime supplémentaire s'ajoutant au salaire normal. Cette prime sera calculée au prorata du coût de la réduction du temps de travail.

Concrètement les mesures prévues par l'accord du 28 novembre 2000 pour le personnel infirmier, soignant et assimilé travaillant à temps plein seront les suivantes en vitesse de croisière (à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2003) :

- à partir de 45 ans : soit travailler 36 h (- 2 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec octroi d'un bonus supplémentaire ou prime salariale ;
- à partir de 50 ans : soit travailler 34 h (- 4 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec octroi d'un bonus supplémentaire ou prime salariale ;
- à partir de 55 ans : soit travailler 32 h (- 6 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec octroi d'un bonus supplémentaire ou prime salariale ;

Ainsi, les membres du personnel concernés peuvent choisir à partir de l'âge de 45 ans entre la réduction du temps de travail et le maintien de leurs prestations avec l'octroi d'un bonus.

L'Etat fédéral s'est engagé à couvrir le coût de la mesure via un financement accru des secteurs de soins de santé concernés (forfaits INAMI et prix de journée des hôpitaux).

Conformément à l'accord non marchand conclu au niveau fédéral et aux discussions tenues le 15 décembre 2000, les 11, 23 et 30 mai 2001 et le 1<sup>er</sup> juin 2001, le Gouvernement fédéral a chargé les autorités communautaires et régionales de l'exécution des mesures en matière de réduction du temps de travail contenue dans ledit protocole.

Pour ce qui concerne le personnel des établissements du secteur relevant des pouvoirs locaux et provinciaux (CPAS, communes, provinces, intercommunales et associations « chapitre XII »), il appartient à la Région wallonne d'adopter les mesures d'exécution de l'accord cadre après négociation au sein du Comité C wallon des pouvoirs locaux et provinciaux.

Le Ministre compétent pour le statut du personnel des communes, provinces et intercommunales et la Ministre compétente pour le statut du personnel des centres publics d'aide sociale et des associations régies par la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale ainsi que les organisations syndicales représentatives des agents des pouvoirs locaux et provinciaux ont donc convenu le 21 juin 2001, en présence des représentants de ces pouvoirs, de fixer les mesures concrètes d'exécution de l'accord pluriannuel pour le secteur public de la santé (pouvoirs locaux et provinciaux).

VU EN SEANCE

DU CPAS

N° 379

Du 14 AOUT 2001

2

Les mesures arrêtées ont été prises en tenant compte des éléments suivants :

1. Les mesures à prendre ont pour but de diminuer la pression du travail pour les professions d'infirmier, de soignant et du personnel assimilé du secteur des soins de santé dans le cadre des aménagements des fins de carrières des agents ayant atteint l'âge de 45 ans. La préoccupation de maintenir au travail des agents par l'octroi de prime est également présente en raison des difficultés de recrutement de certaines catégories de personnel.
2. Les agents concernés qui opteront pour une réduction du volume de leurs prestations ne pourront pas être pénalisés ni dans le cadre de l'application des statuts administratifs et pécuniaires (évolution de carrière et promotion) ni dans le cadre de leur situation contractuelle. De même, leurs droits en matière de sécurité sociale ou de pension ne pourront être diminués. A cette fin, les autorités compétentes devront donner aux agents concernés la garantie qu'ils seront, pour leurs droits sociaux (sécurité sociale, pensions et autres), toujours considérés comme ayant presté le temps de travail qui aurait du être presté sans l'application des mesures.
3. Enfin, il a été tenu compte du fait que les autorités fédérales ont, pour l'exécution des mesures contenues dans le plan pluriannuel, défini les enveloppes financières pour les années 2001, 2002 et 2003, permettant une application progressive des mesures.

Un phasage a donc été prévu par l'Etat fédéral et dès lors, les mesures à prendre pour les agents dépendant des pouvoirs locaux et provinciaux wallons s'organiseront en 3 phases.

Une première phase prendra effet au 1<sup>er</sup> août 2001, une deuxième phase et une troisième phase interviendront à partir respectivement des 1<sup>er</sup> décembre 2002 et 1<sup>er</sup> décembre 2003.

## 2. Contenu de l'accord.

L'accord s'applique au personnel infirmier et soignant, statutaire ou contractuel, à temps plein ou à temps partiel, subventionné ou non, qui exerce effectivement les tâches de soignant et d'infirmier, de même que le personnel soignant et infirmier qui les encadre et le personnel assimilé.

La notion de personnel assimilé est définie à l'article 3 de l'accord conformément aux directives formulées par l'Etat fédéral. Par personnel assimilé, on entend les membres du personnel des établissements et services concernés qui effectuent chaque mois, et ce pendant une période de 12 mois précédant la communication du choix par le membre du personnel, 2 des 5 prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus), les périodes de congé et de maladie étant neutralisées (des précisions sont fournies par l'article 3 de l'accord cadre).

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 275 Du 14 AOUT 2001

Le personnel susvisé doit exercer ses fonctions dans un des établissements ou services suivants :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitations protégées ;
- X- maisons de repos pour personnes âgées ;
- X- maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour ;
- X- services de soins à domicile.

VU EN SEANCE

DU CPAS

N° 273 Du 14 AOÛT 2001

En cas de difficulté relative à l'interprétation à donner aux dispositions de l'accord à propos du personnel concerné, les établissements et services, à défaut d'accord au sein des organes de concertation locale, sont invités à soumettre leur question soit à l'INAMI soit au Ministère des Affaires sociales, les organismes étant seuls habilités à financer le personnel concerné.

Les articles 4, 5 et 6 de l'accord précisent les modalités de calcul de la réduction des prestations ou de la prime compensatoire.

Les articles 7 à 10 précisent certaines modalités d'application de l'accord cadre.

Enfin, les articles 11 à 15 constituent les dispositions finales.

L'entrée en vigueur de l'accord est fixée le 1<sup>er</sup> août 2001.

Il reste toutefois possible aux autorités locales de négocier dans le cadre d'un comité particulier de négociation, des dispositions transitoires permettant une entrée en vigueur harmonieuse de l'accord.

Une évaluation est prévue au second semestre 2002.

### 3. Dispositions à insérer dans les statuts pécuniaire et administratif ou le règlement général relatif au personnel.

Compte tenu du caractère spécifique des mesures découlant du plan pluriannuel, il est recommandé aux Pouvoirs locaux et provinciaux d'adopter les dispositions précisées ci-après sous la forme d'un chapitre spécifique et complémentaire au statut ou au règlement général relatif au personnel.

Le projet de statut ou de règlement sera soumis aux organisations syndicales représentatives et aux autorités de tutelle compétentes. Ces dernières seront invitées, en vue de favoriser l'application rapide des mesures, à accélérer leur examen.

Toutefois, compte tenu du fait que les mesures doivent entrer en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2001, les Pouvoirs locaux et provinciaux sont autorisés à appliquer les mesures de l'accord

cadre dès le 1<sup>er</sup> août 2001 et sans attendre l'approbation formelle des modifications des statuts ou du règlement général relatif au personnel.

Les dispositions à intégrer, sous forme d'un chapitre intitulé « Plan pluriannuel pour l'emploi (accord non marchand fédéral) pour le secteur des soins de santé », dans le statut ou le règlement général relatif au personnel sont les suivantes :

« Par dérogation aux autres dispositions - des statuts pécuniaire et administratif (1) - du règlement général relatif au personnel (1) - les mesures d'exécution du protocole 120/2 du Comité A du 28 novembre 2000 concernant le plan pluriannuel pour le secteur de la santé publique à savoir l'accord cadre du Comité C wallon du 21 juin 2001 sont applicables au personnel infirmier, soignant et assimilé occupé dans (l') les établissement(s) suivant(s) :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux (1) ;
- maisons de soins psychiatriques (1) ;
- initiatives d'habitations protégées (1) ;
- maisons de repos pour personnes âgées (1) ;
- maisons de repos et de soins (1) ;
- centres de soins de jour (1) ;
- services de soins à domicile (1).

selon les conditions et modalités fixées dans ledit accord cadre. »

Ces projets de statuts ou de règlements seront soumis :

- A la négociation prévue par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités ;
- Dans le cas des CPAS, à la concertation Commune / CPAS ;
- Aux autorités de tutelle compétentes. Ces dernières autorités sont invitées à procéder à leur examen rapide.

Nous vous prions d'agréer, Messieurs les Gouverneurs, Mesdames et Messieurs les Bourgmestres et Echevins, Mesdames et Messieurs les Députés permanents, Mesdames et Messieurs les Président(e)s, l'assurance de notre considération distinguée.

Le Ministre des Affaires intérieures  
et de la Fonction publique,

La Ministre de l'Emploi et de la Formation,  
ayant en charge la législation des C.P.A.S. et  
la tutelle sur ceux-ci,

  
Ch. MICHEL.

  
Marie ARENA.

(1) biffer la mention inutile.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 349 Du 14 AOUT 2001

## Accord cadre concernant l'exécution du plan fédéral pluriannuel pour le secteur public de la santé relatif à la réduction du temps de travail et aux fins de carrière.

Conformément à l'accord non marchand conclu au niveau fédéral (protocole d'accord du 28 novembre 2000 du Comité A), et aux discussions tenues le 15 décembre 2000, les 11, 23 et 30 mai 2001 ainsi que le 1<sup>er</sup> juin 2001, le Gouvernement fédéral a chargé les autorités communautaires et régionales de l'exécution des mesures en matière de réduction du temps de travail contenue dans ledit protocole.

Pour ce qui concerne le personnel des établissements dudit secteur relevant des pouvoirs locaux et provinciaux (CPAS, communes, intercommunales et associations « chapitre XII »), il appartient à la Région wallonne d'adopter le présent accord cadre après négociation au sein du Comité C.

Le Ministre des Affaires intérieures et de la Fonction publique, la Ministre de l'Emploi et de la Formation et le Ministre des Affaires sociales et de la Santé ainsi que les organisations syndicales représentatives des agents des pouvoirs locaux et provinciaux conviennent de fixer les mesures concrètes d'exécution de l'accord pluriannuel pour le secteur public de la santé.

Les mesures arrêtées sont prises en tenant compte des éléments suivants :

Les mesures à prendre ont pour but de diminuer la pression du travail pour les professions d'infirmier, de soignant et du personnel assimilé du secteur fédéral des soins de santé dans le cadre des aménagements des fins de carrières des agents ayant atteint l'âge de 45 ans. La préoccupation de maintenir au travail des agents par l'octroi d'une prime est également présente en raison des difficultés de recrutement de certaines catégories de personnel.

Les agents concernés qui opteront pour une réduction du volume de leurs prestations ne pourront pas être pénalisés ni dans le cadre de l'application des statuts administratifs et pécuniaires ni dans le cadre de leur situation contractuelle. De même, leurs droits en matière de sécurité sociale ou de pension ne pourront être diminués. A cette fin, les autorités compétentes devront donner aux agents concernés la garantie qu'ils seront, pour leurs droits sociaux (sécurité sociale, pensions et autres), toujours considérés comme ayant presté le temps de travail qui aurait dû être presté sans l'application des mesures.

Tenant compte des éléments précisés ci-avant, les Ministres de la Région wallonne précités et les représentants des organisations syndicales au sein du Comité C ont convenu ce qui suit :

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 379 Du 14 AOUT 2001

### CHAPITRE 1er : Principes

#### Article 1<sup>er</sup>.

Le présent accord-cadre s'applique au personnel des services et établissements suivants soumis à la loi sur les hôpitaux relevant des centres publics d'aide sociale, communes, intercommunales, associations régies par le chapitre XII de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide sociale et des provinces :

- hôpitaux ;

- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitations protégées ;
- maisons de repos et de soins ;
- maisons de repos pour personnes âgées ;
- centres de soins de jour ;
- services de soins à domicile.

Par personnel, on entend les agents statutaires et contractuels, qu'ils soient subventionnés ou non.

### Article 2

Le présent accord-cadre définit les mesures d'exécution du protocole 120/2 du Comité A du 28 novembre 2000 concernant le plan pluriannuel pour le secteur fédéral de la santé.

### Article 3

Tombent sous l'application du présent accord-cadre, le personnel infirmier et le personnel soignant qui exerce effectivement les tâches de soignant et d'infirmier, de même que le personnel soignant et infirmier qui les encadre et le personnel assimilé.

Par personnel assimilé, on entend les autres membres du personnel qui, chaque mois, et ce pendant la période de référence de 12 mois précédant la communication par le membre du personnel du choix prévu à l'article 7, effectuent 2 des 5 prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus).

Les périodes de vacances et de maladie sont neutralisées. Sont donc assimilés à des périodes aux cours desquelles deux prestations irrégulières sont effectuées, le mois de vacances principales et le(s) mois pendant le(s) quel(s) le travailleur a été absent pendant une période ininterrompue d'au moins 7 jours calendrier pour raison d'incapacité de travail (maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle,....).

En cas d'incapacité de travail d'une durée inférieure à 7 jours calendrier consécutifs, l'horaire prévu prévaut pour apprécier les prestations irrégulières.

Lorsqu'en application du troisième et du quatrième alinéa, plus de six mois sont neutralisés dans la période de référence de 12 mois, la période de référence sera prolongée d'autant de mois que nécessaire pour vérifier si deux des cinq prestations irrégulières ont été effectuées dans six mois non neutralisés.

### Article 4

§ 1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> août 2001, le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 45 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 96 heures de dispense de prestations payées par an, octroyées selon les modalités de l'article 8.

Pour les membres du personnel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :

$$X = 96 \times Y/Z$$

dans laquelle :

X = le nombre d'heures de dispense de prestations ;

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 249 Du 14 AOUT 2001

Y = la durée de travail hebdomadaire de l'agent prévue au sein de l'institution ou du service en vertu du statut ou du contrat ;

Z = le temps de travail hebdomadaire prévu au sein de l'institution ou du service en vertu du statut ou du contrat pour un membre du personnel travaillant à temps plein ;

§ 2. Le personnel, visé à l'article 3, peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément au temps de travail hebdomadaire prévu statutairement ou contractuellement. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 5,26 %, calculée sur son salaire barémique brut.

§ 3. Les membres du personnel travaillant à temps plein qui sont dispensés de prestations, en exécution du présent accord-cadre, seront toujours considérés comme travaillant à temps plein.

Les membres du personnel travaillant à temps partiel qui sont dispensés de prestations, en exécution du présent accord-cadre, seront considérés comme conservant leur temps de travail prévu par le statut ou le contrat.

#### Article 5

§ 1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2002, le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 50 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 192 heures de dispense de prestations payées par an, y compris les heures de dispense de prestations visées à l'article 4 et octroyées selon les modalités de l'article 8.

Pour les membres du personnel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :

$$X = 192 \times Y/Z$$

dans laquelle :

X = le nombre d'heures de dispense de prestations ;

Y = la durée de travail hebdomadaire de l'agent prévue au sein de l'institution ou du service en vertu du statut ou du contrat ;

Z = le temps de travail hebdomadaire prévu au sein de l'institution ou du service en vertu du statut ou du contrat pour un membre du personnel travaillant à temps plein ;

§ 2. Le personnel, visé à l'article 3, peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément au temps de travail hebdomadaire prévu statutairement ou contractuellement. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 10,52 %, calculée sur son salaire barémique brut.

§ 3. Les membres du personnel travaillant à temps plein qui sont dispensés de prestations, en exécution du présent accord-cadre, seront toujours considérés comme travaillant à temps plein.

Les membres du personnel travaillant à temps partiel qui sont dispensés de prestations, en exécution du présent accord-cadre, seront considérés comme conservant leur temps de travail prévu par le statut ou le contrat.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 249 Du 14 AOUT 2001

## Article 6

§ 1<sup>er</sup>. A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2003, le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 55 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 288 heures de dispense de prestations payées par an, y compris les heures de dispense de prestations visées aux articles 4 et 5 et octroyées selon les modalités de l'article 8.

Pour les membres du personnel travaillant à temps partiel, le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :

$$X = 288 \times Y/Z$$

dans laquelle :

X = le nombre d'heures de dispense de prestations ;

Y = la durée de travail hebdomadaire de l'agent prévue au sein de l'institution ou du service en vertu du statut ou du contrat ;

Z = le temps de travail hebdomadaire prévu au sein de l'institution ou du service en vertu du statut ou du contrat pour un membre du personnel travaillant à temps plein ;

§ 2. Le personnel, visé à l'article 3, peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément au temps de travail hebdomadaire prévu statutairement ou contractuellement. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 15,78 %, calculée sur son salaire barémique brut.

§ 3. Les membres du personnel travaillant à temps plein qui sont dispensés de prestations, en exécution du présent accord-cadre, seront toujours considérés comme travaillant à temps plein.

Les membres du personnel travaillant à temps partiel qui sont dispensés de prestations, en exécution du présent accord-cadre, seront considérés comme conservant leur temps de travail prévu par le statut ou le contrat.

## CHAPITRE II – Modalités d'application

### Article 7

L'employeur doit présenter au membre du personnel concerné, dans le courant du 3<sup>ème</sup> mois préalablement au mois dans lequel le membre du personnel atteint l'âge de respectivement 45, 50 ou 55 ans, le choix, comme prévu aux articles 3 à 6. En ce qui concerne la première application, la présentation du choix au membre du personnel se fera dès communication aux autorités de la circulaire d'application. Le membre du personnel dispose d'un mois pour communiquer son choix à l'employeur. La dispense de prestations ou l'octroi du supplément entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints. Le membre du personnel a le droit de déterminer son choix à chaque saut d'âge (50 et 55 ans). L'option de la dispense de prestations est toujours définitive. L'option de paiement d'une prime peut, lors du prochain saut d'âge, être convertie en réduction de la durée de travail. A partir de 50 ans, une combinaison de la dispense de prestations et de l'octroi d'une prime est possible.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 249 Du

### Article 8

§ 1<sup>er</sup>. La dispense de prestations, qui résulte du présent accord-cadre, est réalisée sous la forme de jours complets.

§ 2. Au niveau de l'institution ou du service, la modalité d'octroi de dispense de prestations sous la forme de jours complets peut être modifiée moyennant un protocole en comité particulier de négociation. Des modalités selon lesquelles des dispenses de prestations inférieures à une heure complète sont octroyées ne sont pas autorisées.

### Article 9

La dispense de prestations octroyée conformément à l'article 8 est, sauf protocole en comité particulier de négociation, prise par mois civil et fixée d'avance dans l'horaire de travail.

Le protocole prévoit les dispositions transitoires permettant une première application harmonieuse du présent accord.

### Article 10

Pendant les périodes d'absence en raison d'une maladie ou pour convenance personnelle le droit aux avantages prévus aux articles 4, 5 et 6 est suspendu à partir du 31<sup>ème</sup> jour calendrier d'absence consécutifs.

## CHAPITRE III – Dispositions finales

### Article 11

Le présent accord-cadre remplace l'accord-cadre du 9 mars 2001, conclu au sein du Comité C wallon.

### Article 12

Sans préjudice des dispositions transitoires visées à l'art. 9, al. 2, le présent accord-cadre entre en vigueur le 1<sup>er</sup> août 2001.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

### Article 13

Le présent accord-cadre ne s'applique pas aux membres du personnel bénéficiant déjà de jours de compensation, équivalant à ceux visés aux articles 4, 5 et 6 du présent accord-cadre, en exécution d'une réduction collective du temps de travail en-dessous de 38 heures par semaine.

### Article 14

Les parties conviennent expressément que les avantages découlant du présent accord dépendent du financement par l'Etat fédéral et par catégorie de personnel du plan fédéral pluriannuel pour le secteur des soins de santé tel que conclu au Comité A le 28 novembre 2000 (protocole n°120/2) et de la préservation par l'Etat fédéral et les autres autorités compétentes des droits sociaux du personnel qui bénéficiera d'une réduction de son temps de travail.

VU EN SEANCE

DU CPAS

N° 3A9 Du 14 AOUT 2001

Article 15

L'impact des mesures sera évalué au second semestre 2002 et en tout cas avant l'entrée en vigueur de la 2<sup>ème</sup> phase. Les résultats de l'évaluation seront communiqués en Comité C.

VU EN SEANCE

DU CPAS

N° 249 Du

14 AOUT 2001

Prime et dispense de prestations en fonction du temps de travail du membre du personnel

Première phase (45 ans)

Temps de travail du membre du personnel	Prime mensuelle	Prime en % du barème temps plein	Dispense de prestations (exemple de conversion)	Dispense de prestations en heures/an
100 %	5,26 % du bar. à temps plein	5,26 %	12 jours de 8 heures	96 h.
95 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	5,00 %	12 jours de 7,6 heures	91,2 h.
90 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	4,73 %	12 jours de 7,2 heures	86,4 h.
85 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	4,47 %	12 jours de 6,8 heures	81,6 h.
80 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	4,21 %	12 jours de 6,4 heures	76,8 h.
75 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	3,95 %	12 jours de 6 heures	72,0 h.
70 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	3,68 %	12 jours de 5,6 heures	67,2 h.
65 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	3,42 %	12 jours de 5,2 heures	62,4 h.
60 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	3,16 %	12 jours de 4,8 heures	57,6 h.
55 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	2,89 %	12 jours de 4,4 heures	52,8 h.
50 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	2,63 %	12 jours de 4 heures	48,0 h.
45 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	2,37 %	12 jours de 3,6 heures	43,2 h.
40 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	2,10 %	12 jours de 3,2 heures	38,4 h.
35 %	5,26 % du bar. du membre du personnel	1,84 %	12 jours de 2,8 heures	33,6 h.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 378

14 AOUT 2001

**Deuxième phase (50 ans)**

Temps de travail du membre du personnel	Prime mensuelle	Prime en % du barème temps plein	Dispense de prestations (exemple de conversion)	Dispense de prestations en heures/an
100 %	10,52 % du bar. à temps plein	10,52 %	24 jours de 8 heures	192 h.
95 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	9,99 %	24 jours de 7,6 heures	182,4 h.
90 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	9,47 %	24 jours de 7,2 heures	172,8 h.
85 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	8,94 %	24 jours de 6,8 heures	163,2 h.
80 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	8,42 %	24 jours de 6,4 heures	153,6 h.
75 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	7,89 %	24 jours de 6 heures	144,0 h.
70 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	7,36 %	24 jours de 5,6 heures	134,4 h.
65 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	6,84 %	24 jours de 5,2 heures	124,8 h.
60 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	6,31 %	24 jours de 4,8 heures	115,2 h.
55 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	5,79 %	24 jours de 4,4 heures	105,6 h.
50 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	5,26 %	24 jours de 4 heures	96,0 h.
45 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	4,73 %	24 jours de 3,6 heures	86,4 h.
40 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	4,21 %	24 jours de 3,2 heures	76,8 h.
35 %	10,52 % du bar. du membre du personnel	3,68 %	24 jours de 2,8 heures	67,2 h.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 345 Du

14 AOUT 2001

Troisième phase (55 ans)

Temps de travail du membre du personnel	Prime mensuelle	Prime en % du barème temps plein	Dispense de prestations (exemple de conversion)	Dispense de prestations en heures/an
100 %	15,78 % du bar. à temps plein	15,78 %	36 jours de 8 heures	288 h.
95 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	14,99 %	36 jours de 7,6 heures	273,6 h.
90 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	14,20 %	36 jours de 7,2 heures	259,2 h.
85 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	13,41 %	36 jours de 6,8 heures	244,8 h.
80 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	12,62 %	36 jours de 6,4 heures	230,4 h.
75 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	11,84 %	36 jours de 6 heures	216,0 h.
70 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	11,05 %	36 jours de 5,6 heures	201,6 h.
65 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	10,26 %	36 jours de 5,2 heures	187,2 h.
60 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	9,47 %	36 jours de 4,8 heures	172,8 h.
55 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	8,68 %	36 jours de 4,4 heures	158,4 h.
50 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	7,89 %	36 jours de 4 heures	144,0 h.
45 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	7,10 %	36 jours de 3,6 heures	129,6 h.
40 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	6,31 %	36 jours de 3,2 heures	115,2 h.
35 %	15,78 % du bar. du membre du personnel	5,52 %	36 jours de 2,8 heures	100,8 h.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 243 Du 14 AOUT 2001



UNION DES VILLES  
ET COMMUNES DE WALLONIE asbl  
FEDERATION DES CPAS



Vos réf.:  
Nos réf.: /jmr/cb/w

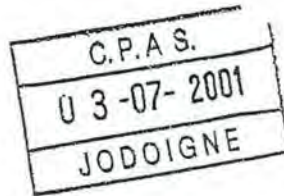
Votre corresp.: Jean-Marc ROMBEAUX  
(02) 233 20 63

Annexe(s):

Aux Centres publics d'aide sociale  
de Wallonie

Aux Intercommunales  
gérant une MR/MRS

Aux Directeurs de maisons de repos



*a' tradui  
en vue pings es  
afficien fochari  
A voir en août  
me faire copie*

Bruxelles, le 28 juin 2001

**Concerne: Fins de carrière – MR/MRS – soins à domicile  
Nouvel accord pour le secteur public 21 juin 2001  
INAMI**

Le 28 novembre 2000, un accord sur un plan pluriannuel soins de santé a été signé.

*Le personnel infirmier, soignant et assimilé a droit à :*

- à partir de 45 ans: soit travailler 36 h (- 2 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec prime;
- à partir de 50 ans: soit travailler 34 h (- 4 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec prime ;
- à partir de 55 ans: soit travailler 32 h (- 6 h) avec maintien du salaire, soit continuer à travailler à plein temps avec prime.

Un accord de mars 2001 avait modalisé une première fois ce dispositif. Comme il était en contradiction avec une circulaire européenne, il a dû être remplacé par un nouvel accord signé le 21 juin 2001.

Nous en esquissons les lignes de force. Il sera sur notre site internet ([www.uvcw.be](http://www.uvcw.be)) dès qu'il sera signé par toutes les parties.

VU EN SEANCE

DU CPAS

N° 379



Du

14 AOUT 2001

ADRESSE POUR TOUTE CORRESPONDANCE:  
SIEGE ADMINISTRATIF: Rue d'Arlon, 53 Bte 4  
1040 - BRUXELLES  
Tél.: (02) 233 20 03  
Fax: (02) 230 21 84

SIEGE SOCIAL: Rue Godefroid, 11  
5000 - NAMUR  
Tél.: (081) 22 92 03  
Fax: (081) 22 95 58

Crédit communal: 091-0115846-57  
TVA: BE451.461.655

# 1. FINS DE CARRIERE NOUVEL ACCORD PUBLIC WALLON (21/6/2001)

## 1.1. Personnel infirmier, soignant et assimilé

Tombent sous l'application du présent accord-cadre, le personnel infirmier, le personnel soignant qui exerce effectivement les tâches de soignant et d'infirmier, de même que le personnel soignant et infirmier qui les encadre et le personnel assimilé.

Par personnel assimilé, on entend les autres membres du personnel qui, chaque mois, et ce pendant la période de référence de 12 mois précédant la communication par le membre du personnel du choix entre prime et réduction de travail 7, effectuent 2 des 5 prestations irrégulières prédéfinies : dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus.

*Pour le personnel assimilé, il s'agit donc de critères différents de ceux appliqués pour le supplément de 11 %. Parmi, le personnel assimilé, si les conditions de prestations sont effectivement respectées chaque mois, il peut y avoir des agents de toutes les catégories de personnel : directeur, paramédical, entretien, cuisine, ...*

## 1.2. Prime ou dispense de prestation

Ces agents ont le droit de choisir entre :

- une prime ( à temps de travail inchangé ) ;
- une dispense de prestations ( à salaire inchangé ).

Date début	Agent	En % salaire Barémique brut	Heures de dispense Par ETP
1-8-2001	+ 45 ans	5,26 %	96 h
1-12-2002	+ 50 ans	10,52 %	192 h
1-12-2003	+ 55 ans	15,78 %	288 h

La dispense de prestations ou la prime sont octroyées à partir du 1er jour du mois au cours duquel les âges clés sont atteints.

## 1.3. Temps partiel au prorata

Pour un temps partiel, les heures de dispenses sont octroyées au prorata du temps de travail.

Ex :. Un ETP a droit à 96 heures – un 1/2 ETP a droit à 48 heures.

## 1.4. Dispense en jour de congé

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 349 Du 14 AOUT 2001

La dispense de prestations est réalisée sous la forme de jours complets.

Au niveau de l'institution ou du service, la modalité d'octroi de dispense de prestations sous la forme de jours complets peut être modifiée moyennant un protocole en comité particulier de négociation. Des modalités selon lesquelles des dispenses de prestations inférieures à une heure complète sont octroyées ne sont pas autorisées.

### 1.5. Application progressive - possible rétroactivité

Le protocole conclu au niveau local prévoira les dispositions transitoires permettant une première application harmonieuse de l'accord.

*Il est clair qu'une liquidation des avantages dès le mois d'août est impraticable. Il conviendra donc d'organiser au niveau local une application avec effet rétroactif, par exemple au 1.10.2001 en rétroagissant au 1.8.2001.*

### 1.6. La prime est un choix réversible

Le membre du personnel a le droit de déterminer son choix à chaque saut d'âge (50 et 55 ans). Le choix de la dispense de prestations est définitif. Le choix de la prime est réversible : lors du prochain saut d'âge, la prime peut être convertie en dispense de prestation. A partir de 50 ans, une combinaison de la dispense de prestations et de l'octroi d'une prime est possible.

### 1.7. Absence du personnel assimilé

Pour l'octroi de l'avantage, les périodes de vacances et de maladie sont neutralisées. Sont donc assimilés à des périodes aux cours desquelles deux prestations irrégulières sont effectuées, le mois de vacances principales et le(s) mois pendant le(s)quel(s) le travailleur a été absent pendant une période ininterrompue d'au moins 7 jours calendrier pour raison d'incapacité de travail (maladie, accident, accident du travail, maladie professionnelle,...).

### 1.8. Absence du personnel

Pendant les périodes d'absence en raison d'une maladie ou pour convenance personnelle, le droit aux avantages (prime ou dispense) est suspendu à partir du 31 ème jour calendrier d'absence consécutive.

### 1.9. Observations

- a) Confronté à la nouvelle donne de la circulaire européenne, notre Comité directeur avait préconisé l'amendement de l'accord de base pour autant que ce soit financièrement soutenable et tenable sur le plan communautaire.

Les estimations réalisées ont clairement montré que l'élargissement de l'accord de mars 2001 aux temps partiels n'était pas soutenable en termes financiers.

	Budget disponible	Simulation RW	Dépassement
2001	181.520.000 FB	267.647.800 FB	86.127.800 FB
2002	363.040.000 FB	535.295.600 FB	172.255.600 FB

Compte tenu du mandat défini par le Comité, nous avons, à contre-cœur, pris l'option de ne pas maintenir l'accord de base et de suivre l'accord privé.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 378 Du 14 AOUT 2001  
3

- b) Notre Fédération avait à de multiples reprises insisté sur de nécessaires **garanties financières**. Nous avons à cet égard obtenu **3 avancées**.

Primo, le Fédéral s'est engagé par écrit au financement intégral de l'accord.

Secundo, le Fédéral évaluera, sur base de dossiers rentrés, le coût réel moyen et adaptera en conséquence les montants de son intervention.

*(Courrier de Fr. Vandembroucke, L. Onkelinx, M. Aelvoet du 1<sup>er</sup> juin 2001 à l'UVCB concernant le plan pluriannuel du secteur public de la santé – Exécution du volet réduction du temps de travail et fin de carrière).*

Tertio, l'accord cadre inclut une clause de réserve : *Les parties conviennent expressément que les avantages découlant du présent accord dépendent du financement par l'Etat fédéral et par catégorie de personnel du plan pluriannuel pour le secteur des soins de santé tel que conclu au Comité A le 28 novembre 2000 (protocole n°120/2) et de la préservation par l'Etat fédéral et les autres autorités compétentes des droits sociaux du personnel qui bénéficiera d'une réduction de son temps de travail.*

**Nous vous conseillons d'inclure dans toutes vos décisions la clause de réserve.**

- d) En cas de prime, elle doit être calculée sur la base du salaire barémique brut. **Le supplément de 11 % pour prestation extraordinaire n'entre donc pas en ligne de compte.**

- e) Dans l'état actuel de la législation, il n'y a pas de sanction spécifique qui est prévue en cas de non-application de l'accord cadre.

Il est hautement vraisemblable que l'application de l'accord cadre soit, à terme, posée comme condition du financement INAMI.

**Afin de prévenir tout risque en matière de financement INAMI, nous vous conseillons d'appliquer sans retard l'accord du 21 juin 2001.**

- f) **En terme administratif**, pour la première application de l'accord, nous vous conseillons d'**attendre la communication officielle** de l'accord par la Région wallonne. Ceci ne vous empêche pas de déjà évaluer le nombre d'agents qui entre en ligne de compte ou les éventuels besoins d'embauche.

- g) En cas de dispense de prestations, le **nombre d'heure de la dispense** des prestations doit être **compensée** par un nouvel **engagement** ou par l'**augmentation de la durée de travail** d'un autre travailleur. Cela ne doit pas nécessairement être réalisé dans la fonction. Toutefois, les ACS et les agents maribel social n'entrent pas en considération.

Cette précision figurera dans le nouvel arrêté de financement, approuvé le 8 juin 2001 par le Conseil des Ministres.

VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 779 Du 14 AOUT 2001

## 2. MR – MRS – CSJ – PUBLICATION DES ARRETES ANNONCES

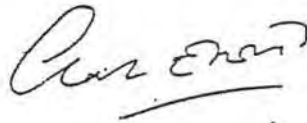
Dans notre circulaire du 3.4.2001, nous vous annonçons une série de changements de la législation INAMI en matière de MR et MRS. Les arrêtés les reprenant ont été publiés au Moniteur du 23 juin 2001.

*(AM 28.5.2001 modifiant l'arrêté ministériel du 22 juin 2000 fixant l'intervention visée à l'article 37, § 12, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994, dans les centres de soins de jour (MB 23.6.2001))*

*(AM 28.5.2001 Arrêté ministériel modifiant l'arrêté ministériel du 19 mai 1992 fixant l'intervention visée à l'article 37, § 12, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, dans les maisons de repos et de soins (MB 23.6.2001))*

*(AM 28.5.2001 modifiant l'arrêté ministériel du 19 mai 1992 fixant l'intervention visée à l'article 37, par. 12, de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée le 14 juillet 1994, dans les maisons de repos et de soins (MB 23.6.2001))*

Veillez agréer, Madame, Monsieur le Président, Madame, Monsieur le Secrétaire, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments très distingués.



Cl. EMONTS,  
Président

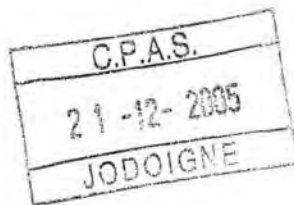
VU EN SEANCE  
DU CPAS  
N° 479 Du 14 AOUT 2001

Annexe 2 : circulaire du 19 décembre 2005 concernant les nouvelles mesures relatives aux fins de carrière dans le secteur des soins de santé



**INAMI**

Institut National d'Assurance Maladie • Invalidité



Copie pour information  
M.-L. HOUART

Circulaire aux maisons de repos pour personnes âgées, aux maisons de repos et de soins et aux centres de soins de jour

Circ. MRPA 2005/6  
Circ. MRS 2005/7

## SOINS DE SANTE

Correspondant : Service établissements de soins

Tél.: 02/739.78.35 Fax : 02/739.73.52

E-mail: MRPA.MRS@inami.fgov.be

Nos références : 1307/AVB/circ-MRPA-MRS-2005/7

Bruxelles, le

19-12-2005

### Nouvelles mesures relatives aux fins de carrière

Madame, Monsieur,

Lors de la conclusion des accords sociaux du 26 avril 2005 (secteur privé) et du 18 juillet 2005 (secteur public), il a été décidé de procéder, à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2005, à une extension des mesures de fin de carrière. Un nouvel arrêté royal a donc été préparé et soumis aux instances compétentes pour avis et décision. Il vous sera communiqué dès sa publication au *Moniteur belge*. Vous en trouverez ci-dessous les principaux éléments.

#### 1. Membres du personnel qui bénéficient d'office des mesures de fin de carrière

Les catégories de personnel suivantes ont droit d'office au bénéfice de la dispense de prestations :

- les praticiens de l'art infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers et les infirmiers sociaux) et le personnel soignant. Par personnel soignant, on entend les travailleurs qui ont un contrat comme aide-soignant et qui bénéficient du barème qui y correspond ;
- les kinésithérapeutes / ergothérapeutes / logopèdes et les diététiciens ;
- les éducateurs accompagnants intégrés dans les équipes de soins ;
- les assistants sociaux et les assistants en psychologie occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique ;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique ;
- les personnes visées par les articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78 du 10 novembre 1967.

Les catégories de personnel suivantes ont également droit au bénéfice de la dispense de prestations mais ne se rencontrent guère que dans les hôpitaux :

- les ambulanciers des services d'urgence ;
- les technologues en laboratoire ;
- les technologues en imagerie médicale ;
- les techniciens du matériel médical (notamment dans les services de stérilisation) ;
- les brancardiers ;
- les assistants en logistique.

La description des professions fait référence à la fonction réellement exercée, suivant les dispositions du contrat.

WU 1.06.02

Avenue de Tervueren 211•B - 1150 Bruxelles Tél. : 02 739 78 35 de 9 à 12 heures - Fax : 02 739 72 91  
Visite possible sur rendez-vous

Accueil téléphonique : tous les jours entre 9 et 12 heures.

L:\GV-SS\Dir1\Inst\Word\Cel Techni - Secreta\circulaires\2005\circ-mr\2005-7-circ-fin carr.doc

Seuls les praticiens de l'art infirmier gardent le droit de choisir entre la dispense et la prime. Les membres du personnel ou les assimilés qui ont opté pour la prime avant le 1<sup>er</sup> janvier 2006 gardent cependant le droit à cette prime.

Dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2008, les parties examineront s'il convient de maintenir le droit d'option en faveur des praticiens de l'art infirmier. Si les parties estiment qu'il n'y a plus lieu de maintenir ce droit, celui-ci ne s'appliquera plus du tout à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2008.

Si un membre du personnel change de fonction au sein du même établissement (par exemple, si une infirmière n'effectue plus que du travail administratif), il garde son droit acquis aux mesures de fin de carrière mais ne peut bénéficier d'une dispense supplémentaire de prestations lors d'un saut d'âge ultérieur.

L'accès à la mesure débute désormais le 1<sup>er</sup> du mois *au cours duquel* le membre du personnel atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, *dans le secteur public comme dans le secteur privé.*

## 2. Modification des conditions nécessaires pour être assimilé

Sont assimilés aux membres du personnel pouvant bénéficier des mesures de fin de carrière les travailleurs qui, pendant une période de référence de 24 mois précédant le mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 45, 50 ou 55 ans, ont travaillé au moins 200 heures au sein du même établissement, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour *prestations irrégulières* (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) ou toute autre indemnité relevant d'une convention collective de travail ou d'un protocole d'accord, ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.

Le travailleur qui ne satisfait plus à cette condition conserve la dispense de prestations acquise mais ne peut bénéficier d'une dispense supplémentaire de prestations de travail lors d'un saut d'âge ultérieur. Par contre, ce droit acquis disparaît lorsqu'un travailleur assimilé change d'employeur.

Si un travailleur ne répond pas au critère relatif aux prestations irrégulières à l'âge d'entrée dans le régime, ou lors de son passage dans une nouvelle tranche d'âge, il peut cependant y entrer en cours de période. Autrement dit, un travailleur de plus de 45 ans a droit à la mesure dès qu'il a effectué 200 heures de prestations irrégulières au cours d'une période de maximum 24 mois consécutifs. Dans ce cas, la dispense de prestations de travail prend cours *le premier jour du deuxième mois* qui suit celui au cours duquel le travailleur remplit cette condition.

Pour le calcul de ces 200 heures, les périodes d'absences justifiées sont prises en compte sur base de la moyenne du reste de la période de référence.

Exemple : sur 24 mois de période de référence : 18 mois d'activité et 6 mois de maladie.

Dans les 18 mois il y a 5 mois à 7,60 heures de prestations irrégulières, 11 mois à 11,40 heures et 1 mois à 20,40 heures : donc  $5 * 7,60 + 11 * 11,40 + 1 * 20,40 = 183,80$  heures de prestations irrégulières.

$183,80 / 18 = 10,21$  heures de moyenne horaire mensuelle de prestations irrégulières.

La période d'absence de 6 mois est prise en compte à raison de 10,21 h par mois, ce qui donne :  $183,80 + 61,26 = 245,06$  heures → la condition de prestations irrégulières est remplie.

Exemples de 'période d'absence justifiée' : les vacances annuelles, les jours fériés, les périodes de maladie couverte par un salaire garanti, mais aussi les incapacités résultant d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ainsi que les congés de maternité.

Exemples de 'jours ou heures non assimilés' : les périodes de maladie non couvertes par un salaire garanti, les repos d'accouchement, les congés sans solde.

Pour les travailleurs à temps partiel, les heures de prestations irrégulières sont calculées au prorata de la durée de travail contractuelle ou statutaire au moment où s'ouvre le droit à la dispense de prestations de travail.

Les personnes bénéficiaires des mesures de fin de carrière avant le 1<sup>er</sup> octobre 2005 continuent bien entendu à en bénéficier.

### 3. Règles de financement

En cas de dispense des prestations de travail, l'intervention financière n'est possible que si cette dispense est compensée par un nouvel engagement ou par une augmentation du nombre d'heures de travail d'un membre du personnel.

Ne sont pas pris en considération pour cette compensation :

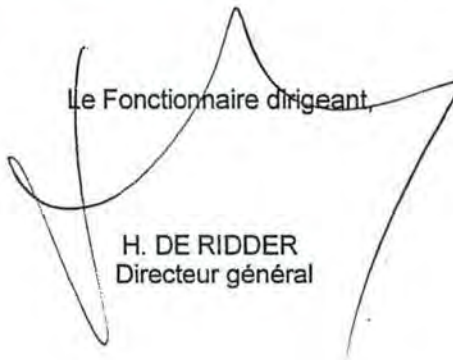
- les travailleurs à *temps plein* qui bénéficient des mesures de fin de carrière ;
- les travailleurs déjà financés dans le cadre de l'arrêté royal du 5 février 1997 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
- les contractuels subventionnés, mis au travail en application de l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux.

Les avances qui seront versées le 31 janvier et le 30 avril 2006 seront calculées sur base de *tous les ETP de 45 ans et plus* au 30 juin 2005, compte tenu du coût salarial annuel moyen des remplaçants (ancienneté : cinq ans).

Au cas où vous auriez encore des questions, vous pouvez nous les poser, soit par téléphone, *entre 9 et 12 heures*, au numéro 02/ 739 78 35, soit par fax au numéro 02/ 739 73 52, soit par mail à l'adresse [mrpa.mrs@inami.fgov.be](mailto:mrpa.mrs@inami.fgov.be).

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos sentiments distingués.

Le Fonctionnaire dirigeant,



H. DE RIDDER  
Directeur général

Annexe 3 : questionnaire administratif destiné aux responsables des homes



**Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix – Namur**

Enquête réalisée dans le cadre d'un travail personnel en vue de l'obtention du titre de licencié en sciences économiques aux Facultés Universitaires N-D de la Paix de Namur.

**Thème:** Le vieillissement au travail, accord-cadre de 2001 traitant de l'aménagement des fins de carrière dans le secteur des soins de santé.

Nom de l'établissement : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Adresse : \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Type de service de soins : \_\_\_\_\_

Nombre de personnes employées :

○ Effectifs : \_\_\_\_\_

○ Equivalents temps plein : \_\_\_\_\_

Parmi les personnes employées, quel est le nombre de personnes qui pourraient bénéficier des mesures lorsqu'elles atteindront l'âge de 45 ans ? \_\_\_\_\_

Budget annuel de l'établissement en 2005 : \_\_\_\_\_ euros

Toutes les personnes qui ont opté pour une réduction d'horaire ont-elles été remplacées : Oui – Non<sup>1</sup>

Si non, quel pourcentage a été remplacé ? \_\_\_\_\_

Quelles sont les raisons du non remplacement ? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Quel montant a été versé par les instances subsidiaires (INAMI) pour couvrir cette mesure

en 2001 : \_\_\_\_\_ en 2002 : \_\_\_\_\_ en 2003 : \_\_\_\_\_ en 2004 : \_\_\_\_\_

Merci de compléter les tableaux imprimés sur les pages suivantes.

<sup>1</sup> Biffer la mention inutile

## Tableau reprenant les choix des travailleurs

Tranche d'âge : 45 ans

	au 1 <sup>er</sup> août 2001	au 1 <sup>er</sup> décembre 2002	au 1 <sup>er</sup> décembre 2003	au 1 <sup>er</sup> décembre 2004	au 1 <sup>er</sup> décembre 2005
Nombre total des membres du personnel concernés par les mesures					
Tranche 45 ans ayant choisi la prime - personnel infirmier/soignant					
Tranche 45 ans ayant choisi la réduction d'horaire - personnel infirmier/soignant					
Tranche 45 ans ayant choisi la prime - personnel assimilé					
Tranche 45 ans ayant choisi la réduction d'horaire - personnel assimilé					

## Tableau reprenant les choix des travailleurs

Tranche d'âge : 50 ans

	au 1 <sup>er</sup> décembre 2002	au 1 <sup>er</sup> décembre 2003	au 1 <sup>er</sup> décembre 2004	au 1 <sup>er</sup> décembre 2005
Tranche 50 ans ayant choisi la prime - personnel infirmier/soignant				
Tranche 50 ans ayant choisi la réduction d'horaire - personnel infirmier/soignant				
Tranche 50 ans ayant choisi un mixte prime/réduction d'horaire - personnel infirmier/soignant				
Tranche 50 ans ayant choisi la prime - personnel assimilé				
Tranche 50 ans ayant choisi la réduction d'horaire - personnel assimilé				
Tranche 50 ans ayant choisi un mixte prime/réduction d'horaire - personnel assimilé				

## Tableau reprenant les choix des travailleurs

Tranche d'âge : 55 ans

	au 1 <sup>er</sup> décembre 2003	au 1 <sup>er</sup> décembre 2004	au 1 <sup>er</sup> décembre 2005
Tranche 55 ans ayant choisi la prime - personnel infirmier/soignant			
Tranche 55 ans ayant choisi la réduction d'horaire - personnel infirmier/soignant			
Tranche 55 ans ayant choisi un mixte prime/réduction d'horaire - personnel infirmier/soignant			
Tranche 55 ans ayant choisi la prime - personnel assimilé			
Tranche 55 ans ayant choisi la réduction d'horaire - personnel assimilé			
Tranche 55 ans ayant choisi un mixte prime/réduction d'horaire - personnel assimilé			

Annexe 4 : questionnaire destiné aux membres du personnel bénéficiant de la mesure



Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix – Namur

Enquête réalisée dans le cadre d'un travail personnel en vue de l'obtention du titre de licencié en sciences économiques aux Facultés Universitaires N-D de la Paix de Namur.

**Thème:** Le vieillissement au travail, accord-cadre de 2001 traitant de l'aménagement des fins de carrière dans le secteur des soins de santé.

Questionnaire destiné aux membres du personnel qui bénéficient de la mesure.

Merci de bien vouloir répondre aux questions suivantes. En cas de choix multiples, vous devez entourer la réponse qui vous convient.

Quel est votre âge ?                    \_ \_ \_ \_ \_ ans

Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'établissement ? \_ \_ \_ \_ \_ ans

Etes-vous                                     une femme             un homme ?

Faites-vous partie du personnel  infirmier ou             soignant ?

Quel a été votre choix en matière d'aménagement de fin de carrière ?

la prime                                     la réduction d'horaire             une solution mixte

Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?

d'accord                                     pas d'accord                             sans avis

Ces mesures diminuent-elles la pression du travail ?

d'accord                                     pas d'accord                             sans avis

Ces mesures augmentent-elles la qualité des soins dans le service ?

d'accord                                     pas d'accord                             sans avis

Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?

d'accord                                     pas d'accord                             sans avis

Que pensez du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre la prime et la réduction d'horaire, les autres membres du personnel auront uniquement droit à une réduction d'horaire ?

d'accord                                     pas d'accord                             sans avis

Commentaires éventuels :

-----  
-----  
-----

Annexe 5 : questionnaire destiné aux membres du personnel susceptible de bénéficier  
des mesures à l'avenir



Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix – Namur

Enquête réalisée dans le cadre d'un travail personnel en vue de l'obtention du titre de licencié en sciences économiques aux Facultés Universitaires N-D de la Paix de Namur.

**Thème:** Le vieillissement au travail, accord-cadre de 2001 traitant de l'aménagement des fins de carrière dans le secteur des soins de santé.

Questionnaire destiné aux membres du personnel qui pourront bénéficier dans un avenir proche de la mesure.

Merci de bien vouloir répondre aux questions suivantes. En cas de choix multiples, vous devez entourer la réponse qui vous convient.

Quel est votre âge ?                    \_ \_ \_ \_ \_ ans

Depuis combien de temps travaillez-vous dans l'établissement ? \_ \_ \_ \_ \_ ans

Etes-vous                                     une femme             un homme ?

Faites-vous partie du personnel  infirmier ou             soignant ?

Avez-vous connaissance de l'existence dans votre secteur de mesures d'aménagement de fin de carrière à partir de 45 ans ?

oui             non

Si vous aviez le choix, que choisiriez-vous en matière d'aménagement de fin de carrière ?

la prime                                     la réduction d'horaire             une solution mixte

Pensez-vous globalement que ces mesures sont nécessaires ?

d'accord                                     pas d'accord                                     sans avis

Pensez-vous que ces mesures vont diminuer la pression du travail ?

d'accord                                     pas d'accord                                     sans avis

Pensez-vous que ces mesures vont contribuer à améliorer la qualité des soins dans le service ?

d'accord                                     pas d'accord                                     sans avis

Ces mesures vont-elles contribuer à modifier l'âge de votre retraite, pensez-vous opter pour une retraite plus tardive ?

d'accord                                     pas d'accord                                     sans avis

Que pensez du fait qu'à partir de 2006 seul le personnel infirmier pourra bénéficier du choix entre la prime et la réduction d'horaire, les autres membres du personnel auront uniquement droit à une réduction d'horaire ?

d'accord                                     pas d'accord                                     sans avis

Commentaires éventuels :

-----  
-----

Annexe 6 : arrêté royal du 20 mars 2006 portant exécution des mesures de fin de carrière  
dans le secteur des soins de santé

**KONINKRIJK BELGIE**

--- ♦ ---

**Ministerie van Sociale Zaken,  
Volksgezondheid en Leefmilieu**

--- ♦ ---

- Koninklijk besluit tot uitvoering van artikel 59 van de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wat de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindloopbaan betreft

**ALBERT II, Koning der Belgen,**

**Aan allen die nu zijn en hierna wezen zullen,  
Onze Groet.**

Gelet op de programmawet van 2 januari 2001 inzonderheid op artikel 59;

Gelet op het koninklijk besluit van 23 september 2002 tot uitvoering van artikel 59 van de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wat de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindloopbaan betreft ;

Gelet op het advies, uitgebracht door het Comité van de verzekering voor geneeskundige verzorging van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering, op 6 februari 2006;

Gelet op het advies van de Inspectie van Financiën, gegeven op ;

Gelet op de akkoordbevinding van de Minister van Begroting van ;

**ROYAUME DE BELGIQUE**

--- ♦ ---

**Ministère des Affaires Sociales,  
de la Santé Publique et de l'Environnement**

--- ♦ ---

- Arrêté royal portant exécution de l'article 59 de la loi du 2 janvier 2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en ce qui concerne les mesures de dispense des prestations de travail et de fin de carrière

**ALBERT II, Roi des Belges,**

**A tous, présents et à venir, Salut.**

Vu la loi-programme du 2 janvier 2001, notamment l'article 59;

Vu l'arrêté royal du 23 septembre 2002 portant exécution de l'article 59 de la loi du 2 janvier 2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en ce qui concerne les mesures de dispense des prestations de travail et de fin de carrière ;

Vu l'avis du Comité de l'assurance soins de santé de l'Institut national d'assurance maladie invalidité, émis le 6 février 2006;

Vu l'avis de l'Inspection des Finances, donné le ;

Vu l'accord du Ministre du Budget, donné le ;

Gelet op het advies nr. van de Raad van State, gegeven op , met toepassing van artikel 84, § 1, eerste lid, 1°, van de gecoördineerde wetten op de Raad van State;

Op de voordracht van Onze Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid en op het advies van Onze in Raad vergaderde Ministers,

## **HEBBEN WIJ BESLOTEN EN BESLUITEN WIJ :**

**Artikel 1.** Voor de toepassing van dit besluit wordt verstaan onder :

- 1° RIZIV: het Rijksinstituut voor Ziekte- en Invaliditeitsverzekering zoals bedoeld in artikel 10 van de wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994;
- 2° Dienst: de Dienst voor Geneeskundige Verzorging van het RIZIV;
- 3° werkgevers: voor zover zij vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst of het protocol van akkoord bedoeld in artikel 2:
  - a) de verzorgingsinstellingen, zoals bedoeld in artikel 34, eerste lid, 7°, 8°, 9°, a), 11°, 12° en 13° van de voormelde gecoördineerde wet van 14 juli 1994, met uitzondering van de revalidatiecentra die deel uitmaken van een ziekenhuis;
  - b) de diensten voor thuisverpleging in de privé-sector die zijn ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid onder het kengetal 911, en de diensten voor thuisverpleging van de openbare sector die zijn ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten onder de omschrijving 'andere activiteit van de werknemer met waarde = 6';
  - c) de diensten voor het bloed van het Rode Kruis van België;
  - d) het Instituut voor veteranen - het Nationaal Instituut voor Oorlogsinvaliden, Oud-strijders en Oorlogsslachtoffers, opgericht bij de wet van 8 augustus 1981 tot oprichting van het Instituut voor veteranen - het Nationaal Instituut voor Oorlogsinvaliden, Oud-strijders en Oorlogs-

Vu l'avis n° du Conseil d'Etat, donné le , en application de l'article 84, § 1<sup>er</sup>, alinéa 1<sup>er</sup>, 1°, des lois coordonnées sur le Conseil d'Etat;

Sur la proposition de Notre Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique et de l'avis de Nos Ministres qui en ont délibéré en Conseil,

## **NOUS AVONS ARRETE ET ARRETONS :**

**Article 1<sup>er</sup>.** Pour l'application du présent arrêté, il faut entendre par :

- 1° INAMI: l'Institut national d'assurance maladie-invalidité visé à l'article 10 de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994 ;
- 2° Service : le Service des soins de santé de l'INAMI ;
- 3° employeurs : pour autant qu'ils relèvent du champ d'application de la convention collective de travail ou du protocole d'accord visés à l'article 2 :
  - a) les établissements qui dispensent les soins visés à l'article 34, alinéa 1<sup>er</sup>, 7°, 8°, 9°, a), 11°, 12° et 13° de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 précitée, à l'exception des centres de rééducation fonctionnelle intégrés dans un hôpital ;
  - b) les services de soins infirmiers à domicile dans le secteur privé inscrits à l'Office national de sécurité sociale sous le code 911, et les services de soins infirmiers à domicile du secteur public inscrits à l'Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales sous la dénomination 'autre activité du travailleur avec valeur = 6' ;
  - c) les services du sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
  - d) l'Institut des vétérans - Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre, créé par la loi du 8 août 1981 portant création de l'Institut des vétérans - l'Institut national des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre ainsi

slachtoffers en van de Hoge Raad voor Oorlogsinvaliden, Oud-strijders en Oorlogsslachtoffers voor het personeel dat tewerkgesteld is in rustoorden voor bejaarden, rust- en verzorgingstehuizen en/of centra voor dagverzorging;

- e) de zorgverleners die met de verzekeringsinstellingen een akkoord sluiten waarin de forfaitaire betaling van de verstrekkingen wordt bedongen, zoals voorzien in artikel 52, § 1, van de gecoördineerde wet van 14 juli 1994 (wijkgezondheidscentra);

4° personeelsleden:

- het verpleegkundig personeel (inclusief de ziekenhuisassistenten en de sociaal verpleegkundigen) en het verzorgend personeel. Onder verzorgend personeel wordt verstaan de werknemers die een overeenkomst hebben als verzorgende en het barema genieten dat hiermee overeenkomt;
- de ambulanciers van de spoeddiensten;
- de laboratoriumtechnologen;
- de technologen van medische beeldvorming;
- de technici van medisch materiaal, inzonderheid in de sterilisatiediensten;
- de medewerkers patiëntenvervoer;
- de opvoeders begeleiders geïntegreerd in de zorgteams;
- de logistieke assistenten;
- de maatschappelijk assistenten en psychologisch assistenten tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma;
- de werknemers bedoeld in artikelen 54bis en 54ter van het koninklijk besluit nr. 78 van 10 november 1967;
- de kinesitherapeuten, ergotherapeuten, logopedisten en diëtisten;
- de psychologen, orthopedagogen en pedagogen, tewerkgesteld in de zorgteams of geïntegreerd in het therapeutisch programma.

De omschrijving van de kwalificaties verwijst naar de reëel uitgeoefende functie, volgens de bepalingen van het contract.

- 5° periodes van verantwoorde afwezigheid: periodes van afwezigheid in de periode van tewerkstelling van de werknemer, met een maximale duur van 12 maanden, die aanleiding hebben gegeven tot het betalen van een vergoeding door de werkgever of van een vervangingsinkomen in het kader van een

que du Conseil supérieur des invalides de guerre, anciens combattants et victimes de guerre, pour le personnel employé dans les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et/ou les centres de soins de jour qui en dépendent ;

- e) les dispensateurs de soins qui concluent avec les organismes assureurs un accord prévoyant le paiement forfaitaire des prestations, prévu à l'article 52, § 1er, de la loi coordonnée le 14 juillet 1994 précitée (maisons médicales) ;

4° membres du personnel :

- les praticiens de l'art infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers et les infirmiers sociaux) et le personnel soignant. Par personnel soignant, on entend les travailleurs qui ont un contrat comme aide-soignant et qui bénéficient du barème qui y correspond ;
- les ambulanciers des services d'urgence;
- les technologues en laboratoire;
- les technologues en imagerie médicale;
- les techniciens du matériel médical, notamment dans les services de stérilisation;
- les brancardiers;
- les éducateurs accompagnants intégrés dans les équipes de soins;
- les assistants en logistique ;
- les assistants sociaux et les assistants en psychologie occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique;
- les travailleurs visés aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78 du 10 novembre 1967;
- les kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopèdes et diététiciens;
- les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.

La description des qualifications fait référence à la fonction réellement exercée, suivant les dispositions du contrat.

- 5° périodes d'absences justifiées : périodes d'absences situées dans la période d'occupation du travailleur, d'une durée totale de maximum 12 mois, qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération par l'employeur ou d'un revenu de remplacement dans le cadre d'un régime de sécurité sociale

stelsel van sociale zekerheid (arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een ziekte of ongeval, zwangerschapsverlof, ouderschapverlof, adoptieverlof, preventief verlof, verwijdering als maatregel ter bescherming van de zwangerschap, arbeidsongeval of beroepsziekte).

6° gelijkgestelde dagen of uren: de niet-gepresteerde dagen of uren die echter gelijkgesteld worden, voor zover zij aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door de werkgever.

7° niet-gelijkgestelde dagen of uren: de niet-gepresteerde dagen of uren die niet gelijkgesteld worden met arbeidsdagen of uren, voor zover zij geen aanleiding geven tot de betaling van een vergoeding door de werkgever. Hierin moeten eveneens de dagen worden opgenomen van het personeelslid met beschikbaarheid wegens ziekte of gebrekkigheid.

**Art. 2.** De werkgevers hebben recht op een jaarlijkse financiële tegemoetkoming ter vergoeding van de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties in het kader van de eindeloopbaanproblematiek, zoals dit is voorzien in het akkoord voor de gezondheidssector van 26 april 2005, afgesloten tussen de federale regering en de representatieve organisaties van de private non-profit sector, of in het protocol nr. 148/2 van het Gemeenschappelijk Comité voor alle Overheidsdiensten van 29 juni, 5 juli en 18 juli 2005, voor zover hij onder de toepassing valt van een collectieve arbeidsovereenkomst die is gesloten in het bevoegde paritair comité, of van een protocol van akkoord dat is gesloten in het bevoegde onderhandelingscomité dat is voorzien in de wet van 19 december 1974 tot regeling van de betrekkingen tussen de overheid en de vakbonden van haar personeel. De financiële tegemoetkoming dekt alleen de voordelen die in dit besluit zijn vastgesteld en is enkel mogelijk indien in de collectieve arbeidsovereenkomst of het protocol van akkoord de hierna vermelde voordelen zijn voorzien en indien de betrokken personeelsleden deze voordelen daadwerkelijk genieten:

1° de voltijdse personeelsleden die de leeftijd van 45, 50 of 55 jaar hebben bereikt, hebben recht op vrijstelling van arbeidsprestaties van respectievelijk 2, 4 of 6 uur per week (ofwel 96, 192 of 288 betaalde uren per jaar). Die vrijstelling treedt in werking op de eerste dag van de maand tijdens welke de voormelde leeftijden zijn bereikt.

(incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident, repos de maternité, congé de paternité, congé d'adoption, congé prophylactique, écartement en tant que mesure de protection de la maternité, accident de travail ou maladie professionnelle).

6° jours ou heures assimilés : les journées ou les heures non prestées mais assimilées dans la mesure où elles ont donné lieu au paiement d'une rémunération par l'employeur.

7° jours ou heures non assimilés : les journées ou les heures non prestées et non assimilées à des journées ou des heures de travail dans la mesure où elles n'ont pas donné lieu au paiement d'une rémunération par l'employeur. Il faut également y inclure les journées où le membre du personnel est en disponibilité pour cause de maladie ou d'infirmité.

**Art. 2.** Les employeurs ont droit à une intervention financière annuelle en compensation des mesures de dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière, telle qu'elle est prévue dans l'accord relatif aux secteurs fédéraux de la santé du 26 avril 2005 conclu entre le gouvernement fédéral et les organisations représentatives du secteur privé non marchand ou dans le protocole n° 148/2 du Comité commun à l'ensemble des services publics des 29 juin, 5 juillet et 18 juillet 2005, pour autant qu'ils soient soumis à l'application d'une convention collective de travail conclue au sein de la commission paritaire compétente ou de protocoles d'accord conclus au sein des comités de négociation compétents prévus par la loi du 19 décembre 1974 organisant les relations entre les autorités publiques et les syndicats des agents relevant de ces autorités. L'intervention financière couvre uniquement les avantages prévus par le présent arrêté et n'est possible que si la convention collective de travail ou le protocole d'accord prévoit les avantages suivants et si les membres du personnel concernés bénéficient effectivement de ces avantages :

1° les membres du personnel à temps plein qui ont atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans ont droit respectivement à une dispense de prestations de leur temps de travail de 2 heures, 4 heures ou 6 heures par semaine (soit 96 heures, 192 heures ou 288 heures payées par an). Cette dispense entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints.

De verpleegkundigen kunnen eveneens kiezen voor het behoud van de prestaties dat gepaard gaat met een premie van respectievelijk 5,26%, 10,52% of 15,78% berekend op hun voltijds loon. In geval van een combinatie van opties vanaf de leeftijd van 50 jaar, wordt de tegemoetkoming toegekend op basis van een uitsplitsing in volledige schijven van 2 uur.

De personeelsleden, bedoeld in artikel 1, 5° van het koninklijk besluit van 23 september 2002 tot uitvoering van artikel 59 van de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, betreffende de maatregelen inzake vrijstelling van arbeidsprestaties en eindloopbaan, die voor bovenvermelde premie hebben gekozen, behouden het recht op die premie;

- 2° het personeelslid dat deeltijds werkt, heeft recht op een aantal uren van vrijstelling van arbeidsprestaties, of eventueel een equivalente premie, gelijk aan de proportionele toepassing van de vrijstelling van arbeidsprestaties of van de premie;

In de private sector, worden de deeltijdse werknemers voorgesteld om, binnen de voorwaarden voorzien door artikel 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst n° 35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, de wekelijkse arbeidsduur ingeschreven in hun arbeidsovereenkomst automatisch te verhogen. Zij genieten, eventueel, van de vrijstelling van prestaties op basis van hun nieuw contract.

Ten aanzien van de werknemers van de publieke sector die deeltijds tewerkgesteld zijn en genieten van de maatregelen van eindloopbaan, is de werkgever ertoe gehouden hen voor te stellen dat de wekelijkse arbeidsduur ingeschreven in hun arbeidsovereenkomst verhoogd wordt a rato van het aantal uren van vrijstelling van prestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe ze behoren. Dit voorstel wordt hen door de werkgever voorgesteld drie maanden vóór de datum van intrede in het stelsel van de eindloopbaan of van hun toegang tot een hoger recht in dat kader. De werknemer is ertoe gehouden uiterlijk één maand vóór zijn intrede tot het stelsel of zijn hoger recht in het kader van de eindloopbaanregeling, aan de

Les praticiens de l'art infirmier peuvent également opter pour le maintien des prestations assorti d'une prime de respectivement 5,26%, 10,52% ou 15,78%, calculée sur leur salaire à temps plein. En cas de combinaison d'options à partir de l'âge de 50 ans, l'intervention est accordée sur la base d'une répartition en tranches complètes de 2 heures.

Les membres du personnel visés à l'article 1<sup>er</sup>, 5° de l'arrêté royal du 23 septembre 2002 portant exécution de l'article 59 de la loi du 2 janvier 2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en ce qui concerne les mesures de dispense des prestations de travail et de fin de carrière, qui ont opté pour la prime susvisée, gardent le droit à cette prime ;

- 2° le membre du personnel qui travaille à temps partiel a droit à un nombre d'heures de dispense de prestations égal ou, le cas échéant, à une prime équivalente égale, à l'application proportionnelle de la dispense des prestations de travail ou de la prime.

Dans le secteur privé, les travailleurs occupés à temps partiel se voient proposer d'office d'augmenter la durée hebdomadaire de travail inscrite dans leur contrat, dans les conditions prévues par l'article 4 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel. Ils bénéficient, le cas échéant, de la dispense de prestations sur base de leur nouveau contrat.

Dans le secteur public, trois mois avant la date d'entrée dans le régime des fins de carrière, ou d'accès à un droit plus élevé dans ce cadre, les membres du personnel occupés à temps partiel qui peuvent bénéficier des mesures susvisées se voient proposer d'office par l'employeur une augmentation de la durée hebdomadaire de travail inscrite dans leur contrat, et ce à concurrence du nombre d'heures de dispense de prestations prévu pour la catégorie d'âge à laquelle ils appartiennent. Au plus tard un mois avant la date d'entrée dans le régime des fins de carrière ou d'accès à un droit plus élevé dans ce cadre, le membre du personnel fait part à son employeur de son accord au sujet de cette augmentation de la durée hebdomadaire

werkgever ofwel zijn akkoord te betekenen omtrent die verhoging ofwel zijn weigering. In dat laatste geval geniet de werknemer van de vermindering van de wekelijkse arbeidsduur van zijn arbeidsprestaties voorzien voor de leeftijdscategorie waartoe hij behoort en dit proportioneel zijn wekelijkse arbeidsduur ten opzichte van ene voltijds tewerkgestelde werknemer;

3° worden gelijkgesteld met de personeelsleden, de voltijdse werknemers die gedurende een referentieperiode van 24 maanden die voorafgaat aan de maand waarin zij de leeftijd van 45, 50 of 55 jaar bereiken, minstens 200 uur bij dezelfde werkgever hebben gewerkt in een of meer functies waarvoor ze het supplement voor onregelmatige prestaties (zondag, zaterdag, feestdag, nachtdienst of onderbroken dienst) of om het even welke vergoeding hebben ontvangen in het kader van een collectieve arbeidsovereenkomst of van een protocol van akkoord, of compensatierust hebben genoten tengevolge van die prestaties. De periodes van verantwoorde afwezigheid worden in aanmerking genomen op basis van het gemiddelde van de rest van de referentieperiode.

De werknemer die niet meer aan die voorwaarde voldoet, behoudt de verkregen vrijstelling van prestatie maar kan geen bijkomende vrijstelling van arbeidsprestaties genieten wanneer hij in een volgende leeftijdsklasse terechtkomt.

De werknemers, die gelijkgesteld werden op basis van de bepalingen van artikel 1, 5° van het voornoemde koninklijk besluit van 23 september 2002, en de werknemers die van functie wisselen, behouden hun verworven rechten.

De werknemer die op het ogenblik dat hij 45, 50 of 55 jaar wordt, geen 200 uur onregelmatige prestaties heeft verricht bij dezelfde werknemer of die deze voorwaarde niet meer vervult, treedt toe tot het statuut van gelijkgesteld personeelslid en geniet bijgevolg het recht op de vrijstelling van arbeidsprestaties, op het ogenblik dat die 200 uur verricht is in de loop van een periode van maximum 24 opeenvolgende maanden. De vrijstelling van arbeidsprestaties gaat dan in op de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand tijdens welke de werknemer die voorwaarde vervult.

de travail, ou de son refus. Dans ce dernier cas, le travailleur bénéficie de la réduction de la durée hebdomadaire de ses prestations prévue pour la catégorie d'âge à laquelle il appartient au prorata de la durée hebdomadaire de travail inscrite dans son contrat de travail ;

3° sont assimilés aux membres du personnel les travailleurs à temps plein qui, pendant une période de référence de 24 mois précédant le mois au cours duquel ils atteignent l'âge de 45, 50 ou 55 ans, ont travaillé au moins 200 heures chez le même employeur, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) ou toute autre indemnité relevant d'une convention collective de travail ou d'un protocole d'accord, ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations. Les périodes d'absences justifiées sont prises en compte sur base de la moyenne du reste de la période de référence.

Le travailleur qui ne satisfait plus à cette condition conserve la dispense de prestations de travail acquise mais ne peut bénéficier d'une dispense supplémentaire de prestations lors d'un saut d'âge ultérieur.

Les travailleurs assimilés sur base des dispositions de l'article 1<sup>er</sup>, 5° de l'arrêté royal du 23 septembre 2002 précité et les travailleurs qui changent de fonction, gardent leurs droits acquis.

Le travailleur qui, au moment où il atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, n'a pas effectué 200 heures de prestations irrégulières chez le même employeur, ou qui ne satisfait plus à cette condition, accède au statut de membre du personnel assimilé, et donc au droit à la dispense de prestations de travail, au moment où il a effectué ces 200 heures au cours d'une période de maximum 24 mois consécutifs. La dispense de prestations de travail prend alors cours le premier jour du deuxième mois qui suit celui au cours duquel le travailleur remplit cette condition.

26  
jours  
-14  
-

Voor de deeltijdse werknemers worden de uren van onregelmatige prestaties berekend naar rata van de contractuele of statutaire arbeidsduur op het ogenblik dat het recht op de vrijstelling van arbeidsprestaties wordt geopend.

- 4° De werknemers die van prestaties worden vrijgesteld, worden altijd beschouwd als werknemers die hun contractuele of statutaire arbeidsduur bewaren.
- 5° De optie vrijstelling van prestaties is altijd definitief. Het behoud van de prestaties dat gekoppeld is aan een premie, kan daarentegen op elk ogenblik worden omgezet in een vrijstelling van arbeidsprestaties.

**Art. 3.** In geval van vrijstelling van arbeidsprestaties is de financiële tegemoetkoming slechts mogelijk als die vrijstelling wordt gecompenseerd door een nieuwe aanwerving of een verhoging van het aantal arbeidsuren van een personeelslid.

De voltijdse werknemers die van de voornoemde voordelen genieten en de werknemers die in het kader van het koninklijk besluit 13 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector, alsook de gesubsidieerde contractuelen, tewerkgesteld met toepassing van het koninklijk besluit nr. 474 van 28 oktober 1986 tot opzetting van een stelsel van door de Staat gesubsidieerde contractuelen bij sommige plaatselijke besturen, komen niet in aanmerking voor die compensatie.

**Art. 4. § 1.** Op verzoek van de Dienst delen de werkgevers hem de volgende gegevens per trimester mee :

- 1° gegevens met betrekking tot de instelling of dienst:
  - a) het statuut;
  - b) het RSZ of RSZ-PPO nummer;
  - c) de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur voor voltijdse prestaties;
- 2° gegevens per personeelslid in een bepaalde functie; het betreft de personeelsleden die in het jaar waarvoor de tegemoetkoming wordt bepaald, minstens 44 jaar zijn geworden:

Pour les travailleurs à temps partiel, les heures de prestations irrégulières sont calculées au prorata de la durée de travail contractuelle ou statutaire au moment où s'ouvre le droit à la dispense de prestations de travail.

- 4° Les travailleurs dispensés de prestations sont toujours considérés comme des travailleurs qui conservent leur durée contractuelle ou statutaire de travail.
- 5° L'option de la dispense de prestations est toujours définitive. Par contre, le maintien des prestations assorti d'une prime peut être converti à tout moment en dispense de prestations de travail.

**Art. 3.** En cas de dispense des prestations de travail, l'intervention financière n'est possible que si cette dispense est compensée par un nouvel engagement ou par une augmentation du nombre d'heures de travail d'un membre du personnel.

Les travailleurs à temps plein qui bénéficient des avantages susvisés, les travailleurs déjà financés dans le cadre de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, ainsi que les contractuels subventionnés, mis au travail en application de l'arrêté royal n° 474 du 28 octobre 1986 portant création d'un régime de contractuels subventionnés par l'Etat auprès de certains pouvoirs locaux, ne sont pas pris en considération pour cette compensation.

**Art. 4. § 1<sup>er</sup>.** A la demande du Service, les employeurs lui communiquent les données suivantes par trimestre :

- 1° données concernant l'établissement ou le service:
  - a) le statut;
  - b) le numéro de l'ONSS ou de l'ONSS-APL;
  - c) la durée moyenne de travail hebdomadaire pour prestations à temps plein ;
- 2° données par membre du personnel dans une fonction déterminée ; il s'agit des membres du personnel qui ont atteint l'âge d'au moins 44 ans dans l'année pour laquelle l'intervention est fixée :

- |    |   |    |   |
|----|---|----|---|
| a) | naam en voornaam;   | a) | nom et prénom ;   |
| b) | inschrijvingsnummer in het Rijksregister;   | b) | numéro d'inscription au Registre national;  |
| c) | het aantal te presteren uren per week zoals blijkt uit de arbeidsovereenkomst of de individuele benoemingsakte, verricht in de functie die het voordeel van de in dit besluit bedoelde maatregel verantwoordt met begin- en einddatum waarop dit aantal uren van toepassing is; | c) | le nombre d'heures de prestations de travail par semaine, fixé dans le contrat de travail ou dans l'acte de nomination individuel, effectuées dans la fonction justifiant l'avantage de la mesure visée dans le présent arrêté, avec la date de début et de fin de l'application de ce nombre d'heures; |
| d) | indien het gaat om een nieuw personeelslid of indien een einde werd gesteld aan de tewerkstelling; de begin- en/of einddatum;   | d) | s'il s'agit d'un nouveau membre du personnel ou s'il a été mis fin à l'occupation, la date de début et/ou de fin;   |
| e) | per personeelslid het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen en voor de periode van deeltijdse tewerkstelling het aantal gepresteerde en gelijkgestelde uren;  | e) | par membre du personnel, le nombre de journées prestées et assimilées et pour la période d'emploi à temps partiel le nombre d'heures prestées et assimilées;  |
| f) | per betrokken personeelslid de optie voor vrijstelling van arbeidsprestaties en/of het behoud van de arbeidsduur met het recht op een premie als tegenwaarde en de periode waarvoor deze optie van toepassing is;   | f) | pour les membres du personnel concernés, l'option de dispense des prestations de travail et/ou le maintien de la durée du travail avec le droit à une prime en contrepartie et la période pour laquelle cette option est applicable;  |
| g) | per personeelslid de beroepskwalificatie en de baremieke anciënniteit;  | g) | par membre du personnel, la qualification professionnelle et l'ancienneté de barème;  |
| h) | voor de gelijkgestelde personeelsleden daarenboven de gegevens waaruit blijkt dat deze personeelsleden voldoen aan de in artikel 2, 3° bepaalde voorwaarden;  | h) | pour les membres du personnel assimilé, également les données d'où il ressort que ces membres du personnel satisfont aux conditions fixées à l'article 2, 3°;   |
| i) | aantal niet-gelijkgestelde dagen of uren;   | i) | le nombre de jours ou heures non assimilés ;  |
| 3° | gegevens in verband met de compensatie van vrijstelling van arbeidsprestaties waaruit blijkt dat de vrijstelling van arbeidsprestaties werd gecompenseerd door een nieuwe aanwerving of door een verhoging van de wekelijkse arbeidsduur van een andere werknemer:              | 3° | les données concernant la compensation pour la dispense des prestations de travail, d'où il ressort que la dispense des prestations de travail a été compensée par un nouvel engagement ou par l'augmentation de la durée du travail hebdomadaire d'un autre travailleur :                              |
| a) | naam, voornaam en beroepskwalificatie van de werknemer;   | a) | nom, prénom et qualification professionnelle du travailleur;  |
| b) | rijksregisternummer van de werknemer;   | b) | numéro du Registre national du travailleur;   |
| c) | het aantal uren van de nieuwe of bijkomende tewerkstelling en de aanvangsdatum en eventueel de einddatum ervan;   | c) | le nombre d'heures de l'occupation nouvelle ou supplémentaire et la date de début ainsi que, le cas échéant, la date de fin de l'occupation supplémentaire;   |
| d) | als de Dienst erom verzoekt, een afschrift van de arbeidsovereenkomst of afschrift van de   | d) | si le Service en fait la demande, la copie du contrat de travail ou la copie de l'acte de   |

benoemingsakte van de inrichtende macht ingeval het om een openbare dienst gaat. Uit dit afschrift moet blijken dat de nieuwe of bijkomende tewerkstelling, zoals vermeld in punt c), het gevolg is van de compensatie van de vrijstelling van arbeidsprestaties;

- e) als de Dienst erom verzoekt, een kopie van de RSZ-aangifte of van de RSZ-PPO-aangifte, waarin het personeelsbestand is opgenomen;
- f) als de Dienst erom verzoekt, het bewijs dat de voordelen zoals bedoeld in artikel 2 worden toegepast.

**§ 2.** De werkgevers moeten elk trimester de gegevens, zoals bedoeld in § 1, betreffende de elektronische vragenlijst die door de Dienst ter beschikking wordt gesteld, bezorgen of bijwerken, en dit uiterlijk op het einde van het trimester dat volgt op dat waarop ze betrekking hebben.

Tegelijk met het overmaken van de elektronische drager, moet de instelling of dienst met een aangetekend schrijven, gericht aan de leidend ambtenaar van de Dienst, zich verbinden om de eventueel te veel betaalde voorlopige tegemoetkomingen, zoals die zijn voorzien in artikel 6, terug te storten aan het RIZIV indien blijkt dat de recuperatie ervan op geen andere wijze kan gebeuren. In datzelfde schrijven verklaart de instelling of dienst dat de gegevens die zijn overgemaakt via elektronische drager correct en volledig zijn.

Als de gegevens bedoeld in § 1 niet worden bezorgd binnen de toegemeten termijn en als de instelling niet binnen de vijftien dagen antwoordt op de herinneringsbrief die de Dienst haar stuurt, kan de Dienst de terugbetaling eisen van de voorlopige tegemoetkomingen, bedoeld in artikel 7.

**Art. 5. § 1.** De in artikel 2 bedoelde tegemoetkoming per personeelslid dat heeft gekozen voor het behoud van de arbeidsduur (Tp1) wordt als volgt door het Dienst bepaald aan de hand van de gegevens, zoals bedoeld in artikel 4:

$$Tp1 = Y1 * X/38 * A * B/12$$

waarbij :

Y1 = de jaarlijkse loonkost in een bepaalde functie voor een personeelslid dat kiest voor het behoud van de arbeidsduur, waarvan het bedrag is vastgesteld in de bijlage bij dit besluit;

nomination du pouvoir organisateur s'il s'agit d'un service public. Cette copie doit faire apparaître que l'occupation nouvelle ou supplémentaire mentionnée au point c) résulte de la compensation de la dispense de prestations de travail;

- e) si le Service en fait la demande, une copie de la déclaration ONSS ou ONSS-APL comportant l'effectif du personnel ;
- f) si le Service en fait la demande, la preuve que les avantages visés à l'article 2 sont bien appliqués.

**§ 2.** Les employeurs transmettent ou mettent à jour chaque trimestre les données visées au § 1<sup>er</sup> sur un questionnaire électronique, mis à leur disposition par le Service, au plus tard à la fin du trimestre suivant celui auquel elles se rapportent.

En même temps que la transmission du support électronique, l'employeur s'engage, par lettre recommandée adressée au fonctionnaire dirigeant du Service, à reverser à l'INAMI les interventions provisoires visées à l'article 6 éventuellement payées en trop, s'il apparaît que la récupération ne peut être effectuée d'une autre manière. Dans cette même lettre, l'employeur déclare que les données transmises par support électronique sont correctes et complètes.

Si les données visées au § 1<sup>er</sup> ne sont pas transmises dans le délai imparti et si l'institution ne répond pas dans les quinze jours au rappel que lui envoie le Service, celui-ci peut exiger le remboursement des interventions provisoires visées à l'article 7.

**Art. 5. § 1<sup>er</sup>.** L'intervention visée à l'article 2, par membre du personnel qui choisit le maintien de la durée du travail (Tp1), est fixée comme suit par le Service à l'aide des données visées à l'article 4 :

$$Tp1 = Y1 * X/38 * A * B/12$$

où :

Y1 = le coût salarial annuel dans une fonction déterminée, pour un membre du personnel qui choisit le maintien de la durée du travail, dont le montant est fixé dans l'annexe au présent arrêté ;

X = jaarlijkse gemiddelde van het aantal uren per week dat overeenstemt met het bedrag van de premie die is toegekend aan een voltijds personeelslid in de leeftijdsklasse waartoe hij behoort;

A = jaarlijks voltijds equivalent (VTE) beperkt tot 1, verricht in de functie die het voordeel van de in dit besluit bedoelde maatregel verantwoordt.

Dat VTE wordt als volgt berekend :

- 1) Voor de periode van voltijdse tewerkstelling :

het VTE per trimester  $t_x =$

$$[(P/(P+NP)) \times (d_1/d_2)]$$

waarbij :

P = aantal gepresteerde en het aantal gelijkgestelde dagen in trimester  $t_x$

NP = aantal niet gelijkgestelde dagen in trimester  $t_x$ .

$d_1$  = aantal kalenderdagen van voltijdse tewerkstelling

$d_2$  = aantal kalenderdagen in het trimester

- 2) Het voltijds equivalent voor deeltijds werkende personeelsleden :

het VTE per trimester  $t_x = [P/H]$

waarbij :

P = aantal gepresteerde en/of geassimileerde uren tijdens het trimester, met uitsluiting van het aantal uren van voltijdse tewerkstelling zoals bedoeld in punt 1)

H = aantal dagen van maandag tot vrijdag, gedurende het trimester, vermenigvuldigd met 7,6 uur per dag;

B = aantal maanden in de betrokken periode.

**§ 2.** De in artikel 2 bedoelde tegemoetkoming voor een werknemer die de uren van vrijstelling van een personeelslid dat gekozen heeft voor de vrijstelling van de arbeidsprestaties (Tp2), compenseert, wordt als volgt door de Dienst vastgesteld met behulp van de in artikel 4 bedoelde gegevens.

X = moyenne annuelle du nombre d'heures par semaine correspondant au montant de la prime octroyée à un membre du personnel à temps plein dans la tranche d'âge à laquelle il appartient ;

A = équivalent temps plein annuel (ETP), limité à 1, dans la fonction justifiant la mesure visée dans le présent arrêté.

Cet ETP est calculé comme suit :

- 1) Pour une période d'occupation à temps plein :

l'ETP par trimestre  $t_x =$

$$[(P/(P + NP)) \times (d_1/d_2)]$$

où :

P = nombre de journées prestées et nombre de journées assimilées dans le trimestre  $t_x$

NP = nombre de jours non assimilés dans le trimestre  $t_x$

$d_1$  = nombre de jours calendrier d'occupation à temps plein

$d_2$  = nombre de jours calendrier au cours du trimestre

- 2) Pour une période d'occupation à temps partiel :

l'ETP par trimestre  $t_x = [P/H]$

où :

P = le nombre d'heures prestées et/ou assimilées au cours du trimestre, à l'exception du nombre d'heures d'occupation à temps plein comme visé au point 1)

H = nombre de jours du lundi au vendredi, au cours du trimestre, multiplié par 7,6 heures par jour ;

B = nombre de mois dans la période concernée.

**§ 2.** L'intervention visée à l'article 2, pour un travailleur qui compense les heures de dispense d'un membre du personnel qui a choisi la dispense des prestations de travail (Tp2), est fixée comme suit par le Service à l'aide des données visées à l'article 4.

De Dienst maakt de som van de uren van vrijstelling van arbeidsprestaties die effectief zijn toegekend aan de personeelsleden die het voordeel van de maatregel kunnen genieten ( $\Sigma_1$ ), en de som van de uren voor hun vervanging ( $\Sigma_2$ ).

Als  $\Sigma_2 < \Sigma_1$ , wordt de tegemoetkoming begrensd tot  $\Sigma_2$ .

Als  $\Sigma_2 > \Sigma_1$ , wordt de tegemoetkoming begrensd tot  $\Sigma_1$ . In dat geval worden de vervangers in chronologische orde van hun verbintenis of van de wijziging van hun arbeidsovereenkomst in aanmerking genomen.

De Dienst past dan de volgende formule toe:

$$Tp2 = Y2 * Z/38 * C/12$$

waarbij :

Y2 = de jaarlijkse loonkost in een bepaalde functie voor een personeelslid dat de uren van vrijstelling compenseert, waarvan het bedrag is vastgesteld in de bijlage bij dit besluit;

Z = jaarlijks VTE voor de vervanging van een of meer personeelsleden die het voordeel van de maatregel genieten

C = aantal maanden in de betrokken periode.

**Art. 6.** In afwijking van de bepalingen van artikel 5, § 2, wordt de tegemoetkoming begrensd tot 13 uur/week ingeval een revalidatiecentrum een nieuwe werknemer heeft aangeworven om de uren van vrijstelling van arbeidsprestaties, die effectief zijn toegekend aan hun personeelsleden en waarvan de som minder dan 13 uur/week bedraagt, te compenseren.

**Art. 7. § 1.** De bedragen van de voorlopige tegemoetkomingen per personeelslid, hierna "voorschotten" genoemd, en de bedragen van de definitieve tegemoetkomingen per personeelslid, worden door het RIZIV meegedeeld aan de werkgever en gestort op de financiële rekening die door de werkgever wordt meegedeeld aan de Dienst. Aan de werkgevers die de bepalingen naleven zoals deze zijn voorzien in artikel 4, § 2, worden de voorschotten en de definitieve tegemoetkomingen als volgt uitbetaald:

1° het voorschot dat op 31 januari, 30 april, 31 juli en 31 oktober 2006 wordt gestort, is gelijk aan:  $1/4 \times$  [som van de voorschotten die voor

Le Service fait la somme des heures de dispense des prestations de travail octroyées effectivement aux membres du personnel qui peuvent bénéficier de la mesure ( $\Sigma_1$ ), et la somme des heures consacrées à leur remplacement ( $\Sigma_2$ ).

Si  $\Sigma_2 < \Sigma_1$ , l'intervention est plafonnée à  $\Sigma_2$ .

Si  $\Sigma_2 > \Sigma_1$ , l'intervention est plafonnée à  $\Sigma_1$ . Dans ce cas, les remplaçants sont pris en considération dans l'ordre chronologique de leur engagement ou de la modification de leur contrat.

Le Service applique ensuite la formule suivante :

$$Tp2 = Y2 * Z/38 * C/12$$

où :

Y2 = le coût salarial annuel dans une fonction déterminée, pour un travailleur qui compense des heures de dispense, dont le montant est fixé dans l'annexe au présent arrêté ;

Z = ETP annuel consacré au remplacement d'un ou de plusieurs membres du personnel qui bénéficient de la mesure

C = nombre de mois dans la période concernée.

**Art. 6.** Par dérogation aux dispositions de l'article 5, § 2, l'intervention est plafonnée à 13 heures/semaine lorsqu'un centre de réadaptation fonctionnelle a procédé à l'engagement d'un nouveau travailleur afin de couvrir les heures de dispense des prestations de travail, octroyées effectivement aux membres de son personnel, dont la somme n'atteint pas 13 heures/semaine.

**Art. 7. § 1<sup>er</sup>.** Les montants des interventions provisoires par membre du personnel, appelées ci-après "avances", et des interventions définitives par membre du personnel, sont portés par l'INAMI à la connaissance de l'employeur et sont versés sur le compte financier communiqué par ce dernier au Service. Les avances et les interventions définitives sont payées de la manière suivante aux employeurs qui respectent les dispositions de l'article 4, § 2 :

1° les avances versées les 31 janvier, 30 avril, 31 juillet et 31 octobre 2006 sont égales à :  $1/4 \times$  [somme des avances calculées pour l'année

2005 werden bepaald volgens de loonkost op 1 januari 2006];

- 2° het voorschot dat op 31 januari, 30 april, 31 juli en 31 oktober 2007 wordt gestort, is gelijk aan:  $1/6 \times$  [bedrag van de definitieve tegemoetkoming voor 2005 en het eerste en tweede trimester van 2006  $\times 1,02$ ];
- 3° vervolgens is het voorschot dat op 31 januari, 30 april, 31 juli en 31 oktober van het jaar J wordt gestort, gelijk aan:  $1/4 \times$  [bedrag van de definitieve tegemoetkoming voor het derde en vierde trimester van het jaar J-2 en het eerste en tweede trimester van het jaar J-1  $\times 1,02$ ];
- 4° het verschil tussen de tegemoetkomingen die verschuldigd zijn voor het jaar 2005, op basis van de bepalingen van het voormelde koninklijk besluit van 23 september 2002, en het eerste en tweede trimester 2006 enerzijds en de som van de voorschotten die voor dezelfde periodes werden gestort anderzijds, wordt weggewerkt op 31 december 2006;
- 5° vervolgens wordt het verschil tussen de tegemoetkomingen voor de laatste twee trimesters van het jaar J en de eerste twee trimesters van het jaar J+1, en de voorschotten voor diezelfde trimesters, verrekend bij de betaling van het voorschot van 31 december van het jaar J+1.

**§ 2.** Indien een werkgever te veel voorschotten heeft ontvangen, en indien de terugvordering via de vier volgende voorschotten niet mogelijk is, wordt het saldo door de werkgever teruggestort aan het RIZIV vóór het einde van de maand die volgt op de maand waarin de Dienst het terug te vorderen bedrag aan de werkgever heeft meegedeeld.

Dat bedrag kan eventueel worden teruggevorderd via een compensatie op de bedragen die het RIZIV in de loop van datzelfde jaar verschuldigd is aan de werkgever krachtens het koninklijk besluit van 1 oktober 2002 met uitvoering van de artikelen 57 en 59 van de programmawet van 2 januari 2001 betreffende de harmonisering van de barema's en de verhoging van de barema's in sommige verzorgingsinstellingen.

**§ 3.** De werkgevers die nog geen tegemoetkomingen hebben ontvangen, kunnen een voorschot vragen voor zover zij aan de Dienst de gegevens van een volledig kalendertrimester meedelen.

2005 selon le coût salarial au 1<sup>er</sup> janvier 2006] ;

- 2° les avances versées les 31 janvier, 30 avril, 31 juillet et 31 octobre 2007 sont égales à :  $1/6 \times$  [montant de l'intervention définitive pour l'année 2005 et les deux premiers trimestres de l'année 2006  $\times 1,02$ ];
- 3° ensuite, les avances versées les 31 janvier, 30 avril, 31 juillet et 31 octobre de l'année J sont égales à :  $1/4 \times$  [montant de l'intervention définitive pour les deux derniers trimestres de l'année J-2 et pour les deux premiers trimestres de l'année J-1  $\times 1,02$ ];
- 4° la différence entre les interventions dues pour l'année 2005, en exécution des dispositions de l'arrêté royal du 23 septembre 2002 précité, et les deux premiers trimestres de l'année 2006 d'une part, et la somme des avances versées pour la même période d'autre part, est liquidée le 31 décembre 2006 ;
- 5° ensuite, la différence entre les interventions pour les deux derniers trimestres de l'année J et les deux premiers trimestres de l'année J+1, et les avances pour ces mêmes trimestres, est liquidée lors du paiement de l'avance du 31 décembre de l'année J+1.

**§ 2.** Si un employeur a reçu trop d'avances et si la récupération au moyen des quatre avances suivantes n'est pas possible, le solde est remboursé par l'employeur à l'INAMI avant la fin du mois qui suit le mois au cours duquel le Service a notifié le montant à récupérer à l'employeur.

Le cas échéant, ce montant pourra être récupéré par compensation sur les sommes dues, au cours de la même année, à l'employeur par l'INAMI en vertu de l'arrêté royal du 1<sup>er</sup> octobre 2002 pris en exécution des articles 57 et 59 de la loi programme du 2 janvier 2001 concernant l'harmonisation des barèmes et l'augmentation des barèmes dans certaines institutions de soins.

**§ 3.** Les employeurs qui n'ont pas encore reçu d'interventions peuvent demander une avance pour autant qu'ils communiquent au Service les données d'un trimestre civil complet.

**Art. 8. § 1.** De Dienst voor Administratieve Controle van het RIZIV wordt belast met de controle op de juistheid van de door de werkgevers aan de Dienst meegedeelde gegevens.

**§ 2.** Op het einde van elk jaar vanaf 2006, stelt de Dienst een lijst met vermelding van, per werkgever, het aantal uren waarvoor een premie werd gestort, het aantal uren vrijstelling van arbeidsprestaties en het aantal uren waarvoor deze vrijstelling gecompenseerd werd door een nieuwe verbintenis of door een verhoging van het aantal arbeidsuren van een personeelslid, ter beschikking van de bevoegde sectorale Fondsen Sociale Maribel van naargelang het geval de private sector of de openbare sector.

**Art. 9.** De kost van de in artikel 6 bedoelde tegemoetkomingen wordt ten laste gelegd van de globale begrotingsdoelstelling van het RIZIV. De verdeling van deze kost over de algemene regeling en over de regeling voor zelfstandigen gebeurt pro rata van de verdeling over deze twee regelingen van de basisuitgaven van de sector waarop zij betrekking hebben.

**Art. 10.** De bedragen die in de bijlage staan, worden gekoppeld aan het spilindexcijfer 116,15 (basis 1996 = 100) en worden aangepast overeenkomstig de bepalingen van de wet van 1 maart 1977 houdende inrichting van een stelsel waarbij sommige uitgaven in de overheidssector aan het indexcijfer van de consumptieprijzen van het Rijk worden gekoppeld.

**Art. 11. § 1.** Tegen de beslissingen bedoeld in artikel 7, § 1, 1° en 2° is er geen administratief beroep mogelijk.

**§ 2.** In geval van een gerechtelijk geschil over de beslissingen bedoeld in artikel 7, stort het RIZIV, in afwachting van een uitspraak door de rechtbank, het bedrag van de tegemoetkomingen op basis van de berekeningen van de Dienst.

**Art. 8. § 1<sup>er</sup>.** Le Service du contrôle administratif de l'INAMI est chargé de vérifier l'exactitude des données communiquées par les employeurs au Service.

**§ 2.** A la fin de chaque année à partir de 2006, le Service met à la disposition du Fonds Maribel Social compétent, suivant le cas, pour le secteur privé ou pour le secteur public, une liste mentionnant, pour chaque employeur, le nombre d'heures pour lesquelles une prime a été versée, le nombre d'heures de dispense des prestations de travail, et le nombre d'heures pour lesquelles cette dispense est compensée par un nouvel engagement ou par une augmentation du nombre d'heures de travail d'un membre du personnel.

**Art. 9.** Le coût des interventions visées à l'article 6 est mis à charge de l'objectif budgétaire global de l'INAMI. La répartition de ce coût entre le régime général et le régime des travailleurs indépendants s'effectue proportionnellement à la répartition entre les deux régimes des dépenses de base du secteur auquel elles ont trait.

**Art. 10.** Les montants repris en annexe sont liés à l'indice pivot 116,15 (base 1996 = 100) et sont adaptés conformément aux dispositions de la loi du 1<sup>er</sup> mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public.

**Art. 11. § 1<sup>er</sup>.** Aucun recours administratif n'est possible contre les décisions visées à l'article 7, § 1<sup>er</sup>, 1° et 2°.

**§ 2.** En cas de différend judiciaire à propos des décisions visées à l'article 7, et en attendant la décision du tribunal, l'INAMI verse le montant des interventions sur la base des calculs du Service.

**Art. 12.** Het koninklijk besluit van 23 september 2002 tot uitvoering van artikel 59 van de wet van 2 januari 2001 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen, wat de maatregelen inzake arbeidsduurvermindering en eindeloopbaan betreft is opgeheven.

**Art. 13.** Dit besluit treedt in werking op de dag van zijn bekendmaking in het *Belgisch Staatsblad*, met uitzondering van artikelen 1 en 2 die uitwerking hebben met ingang van 1 oktober 2005.

**Art. 14.** Onze Minister van Sociale Zaken en Volksgezondheid is belast met de uitvoering van dit besluit.

Gegeven te Brussel,

VAN KONINGSWEGE:

De Minister van Sociale Zaken  
en Volksgezondheid,

**Art. 12.** L'arrêté royal du 23 septembre 2002 portant exécution de l'article 59 de la loi du 2 janvier 2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en ce qui concerne les mesures de dispense des prestations de travail et de fin de carrière, est abrogé.

**Art. 13.** Le présent arrêté entre en vigueur le jour de sa publication au *Moniteur belge*, à l'exception des articles 1<sup>er</sup> et 2 qui produisent leurs effets le 1<sup>er</sup> octobre 2005.

**Art. 14.** Notre Ministre des Affaires sociales et de la Santé publique est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Donné à Bruxelles, le

PAR LE ROI :

Le Ministre des Affaires Sociales  
et de la Santé publique,

Rudy DEMOTTE

## ANNEXE

Montant du coût salarial annuel dans le cadre du financement des fins de carrière au 1er octobre 2005:  
(à l'indice pivot 116,15)

CATEGORIE	Maisons de repos pour personnes âgées, Maisons de repos et de soins et Centres de soins de jour		Services de soins à domicile et Services du sang de la Croix-Rouge de Belgique		Maisons de soins psychiatriques, Maisons médicales, Centres de rééducation et Centres médico-pédiatriques	
	Prime	Remplacement	Prime	Remplacement	Prime	Remplacement
A	48.991,61	37.564,54	51.196,93	39.997,66	52.339,14	39.728,06
B	36.969,24	34.795,91	36.763,94	34.926,07	39.482,77	34.926,07
C	34.888,08	33.901,87	42.478,06	35.916,61	46.066,45	35.338,96
D	34.888,08	39.921,15	42.478,06	39.921,15	46.066,45	43.172,42

Montant du coût salarial annuel dans le cadre du financement des fins de carrière au 1 janvier 2006:  
(à l'indice pivot 116,15)

CATEGORIE	Maisons de repos pour personnes âgées, Maisons de repos et de soins et Centres de soins de jour		Services de soins à domicile et Services du sang de la Croix-Rouge de Belgique		Maisons de soins psychiatriques, Maisons médicales, Centres de rééducation et Centres médico-pédiatriques	
	Prime	Remplacement	Prime	Remplacement	Prime	Remplacement
A	48.991,61	40.189,01	51.196,93	40.265,52	52.339,14	39.995,92
B	36.969,24	35.063,77	36.763,94	35.193,93	39.482,77	35.193,93
C	34.888,08	34.169,74	42.478,06	36.184,48	46.066,45	35.606,82
D	34.888,08	40.189,01	42.478,06	40.189,01	46.066,45	43.440,28

Catégorie par fonction :

FONCTION	Catégorie
- les praticiens de l'art infirmier (y compris les assistants en soins hospitaliers et les infirmiers sociaux) ; - les éducateurs accompagnants intégrés dans les équipes de soins.	A
- le personnel soignant ; - les assistants en logistique ; - les travailleurs visés aux articles 54bis et 54ter de l'arrêté royal n° 78 du 10 novembre 1967.	B
- les brancardiers ; - Assimilés.	C
- les technologues en laboratoire ; - les assistants sociaux et les assistants en psychologie occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique ; - les kinésithérapeutes, ergothérapeutes, logopédistes et diététiciens ; - les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.	D
- les ambulanciers des services d'urgence ; - les technologues en imagerie médicale ; - les techniciens du matériel médical, notamment dans les services de stérilisation.	Pas d'application

Vu pour être annexé à Notre arrêté du                    portant exécution de l'article 59 de la loi du 2 janvier 2001 portant des dispositions sociales, budgétaires et diverses, en ce qui concerne les mesures de dispense des prestations de travail et de fin de carrière

Par le Roi :

Le Ministre des Affaires Sociales  
et de la Santé publique,

Rudy DEMOTTE

Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur  
Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion  
Année académique 2005 - 2006

Partie 2 - Travail de Lecture Scientifique

**« La mobilité sociale et son évolution : le rôle des anticipations réexaminé »**

**Article de Dominique Goux et Eric Maurin**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade  
de Licencié en Sciences Economiques

## **Table des matières :**

1. Introduction : déterminisme social et réussite scolaire
  2. Une idée nouvelle ?
  3. Le modèle
  4. Approche économétrique des auteurs
  5. Les données
  6. Spécifications empiriques et résultats
  7. Quelques résultats
  8. Evolution de la mobilité sociale
- Conclusions

## Introduction : Déterminisme social et réussite scolaire ...

Dans un article paru dans les « annales d'économie et de statistiques »<sup>1</sup> de 2001, Dominique Goux et Eric Maurin développent un concept qui donne un éclairage nouveau sur l'inégalité des chances en terme de réussite scolaire.

Tous deux sont économistes et sociologues français contemporains. Chercheurs à l'Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques Français (INSEE), ils ont effectué de nombreuses recherches sur ce thème.

Dans les domaines de la sociologie et de l'économie, nombreux sont ceux qui s'accordent pour dire que les facteurs sociaux et culturels influencent le parcours scolaire et donc que les conduites scolaires découlent de l'origine sociale.

Pierre Bourdieu<sup>2</sup> met d'ailleurs en avant le fait que chaque acteur social n'a pas la même position de départ et les mêmes moyens pour commencer la course de la vie. Le capital économique, le capital social, le capital culturel et le capital symbolique sont les bases de l'inégalité sociale de même que leur acquisition, leur accumulation et leur transmission. Selon Pierre Bourdieu et Jean-Claude Passeron<sup>3</sup>, l'origine sociale des étudiants est le plus important facteur de différenciation (plus que le sexe, l'âge, l'affiliation religieuse, ...) et c'est davantage aux facteurs culturels qu'aux facteurs économiques qu'il faut en imputer la raison.

De plus, réussir des études à l'université ou obtenir un diplôme d'une école supérieure demande à l'étudiant beaucoup d'efforts ou de sacrifices, efforts et sacrifices qu'ils hésiteront moins à fournir s'ils anticipent une carrière professionnelle en rapport avec les diplômes qu'ils obtiendront, donc une reconnaissance de ces titres.

Dans cet article, les auteurs développent l'hypothèse qu'un même niveau de formation ne conduit pas automatiquement aux mêmes carrières professionnelles des personnes d'origines sociales différentes. Autrement dit, à diplômes équivalents, une origine sociale modeste ne conduit pas nécessairement à la même carrière professionnelle qu'une origine sociale aisée.

Tout le problème peut se résumer pour les étudiants à cette question : comment accepter de sacrifier plusieurs années de sa vie à étudier alors qu'on estime ne pas posséder les moyens, en l'occurrence le capital social, pour valoriser ce travail dans l'avenir par une carrière à la hauteur des diplômes que l'on a obtenus ?

---

<sup>1</sup> Revue trimestrielle éditée par l'INSEE publiée par l'Institut d'Etude Politique de Lyon

<sup>2</sup> Pierre Bourdieu, sociologue français 1930-2002

<sup>3</sup> « Les héritiers, les étudiants de la culture » - Pierre Bourdieu, Jean-Claude Passeron - 1964

De nombreuses études sur l'inégalité des chances en matière de réussite scolaire négligent ce processus.

Les auteurs vont donc développer un modèle simple de mobilité sociale intégrant cette thèse, ce modèle sera estimé en utilisant une base de données françaises récentes.

Les deux problèmes abordés dans l'article sont les suivants :

- Les enfants d'origine modeste restent moins longtemps à l'école et obtiennent des diplômes moins élevés et, plus tard, des revenus plus faibles. Quelle est la part de responsabilité du système scolaire et celle des autres institutions, surtout du marché du travail ?
- Les inégalités entre les individus évoluent, pourquoi ? Comment interpréter cette évolution ? La société devient-elle plus fluide, moins sélective ou la valeur sociale des diplômes est-elle renforcée ?

L'objectif des auteurs est de comprendre comment et où se créent les inégalités entre enfants d'origines sociales différentes et comment interpréter l'évolution de ces inégalités.

Pour cela, la modélisation utilisée intégrera la manière dont se forment les anticipations des étudiants et le rôle de ces anticipations, ce qui permettra de ne pas confondre les inégalités dues au fonctionnement du système scolaire et celles induites par le marché du travail.

Le modèle de Goux et Maurin peut se résumer en une seule hypothèse : « Au delà des différentes formes de déterminisme scolaire, les individus passent d'autant plus de temps à l'école que les bénéfices anticipés sur le marché du travail sont importants. »

## **1. Une idée nouvelle ?**

Il est important de préciser que dans tous les développements menés par les auteurs, le statut social sera évalué à l'aide du revenu. Les auteurs auraient pu utiliser aussi bien une variable discrète de classe sociale ou continue de prestige social, ce qui n'aurait modifié en rien l'argumentation utilisée et les vérifications ou tests effectués par les auteurs.

L'idée selon laquelle diplôme et statut social se déterminent simultanément n'est pas neuve, elle a été surtout développée dans le cadre de la valeur de l'éducation sur le marché du travail et cela dès 1979 par Willis et Rosen<sup>4</sup>.

Le concept dominant dans le domaine est celui de Blau et Duncan<sup>5</sup> (1967) : le statut atteint par le père détermine le niveau d'éducation atteint par l'individu, ce niveau d'éducation

<sup>4</sup> Robert Willis et Sherwin Rosen : sociologues contemporains américains

<sup>5</sup> Peter Blau : sociologue américain, 1918-2002 – Otis D. Duncan, sociologue quantitatif américain, 1921-2004

détermine le niveau d'entrée sur le marché du travail qui lui-même va déterminer le statut social qui sera atteint en cours de carrière. Même si une idée plus riche d'une structure causale n'est pas absente des études de Blau et Duncan, cette vision chronologique néglige le rôle des anticipations et la simultanéité de la détermination de l'éducation et du revenu.

En 1974, Boudon<sup>6</sup>, dans ses réflexions sur l'école, avance l'idée que le comportement scolaire découle de l'origine sociale mais aussi de la perception que les individus ont de la valeur de leur diplôme dans l'avenir, il ne testera jamais vraiment ce schéma théorique.

On retrouve également ce principe des représentations de l'avenir et des aspirations des étudiants dans le « Modèle du Wisconsin » développé par Sewell<sup>7</sup> aux Etats-Unis. Ce modèle est une étude approfondie sur un groupe important de lycéens du Wisconsin qui révèle l'importance des ambitions sociales et professionnelles des étudiants sur leurs trajectoires professionnelles futures réelles. Il développe une structure causale qui reste purement chronologique, les variables d'aspirations ne représentent qu'un canal supplémentaire par lequel transite l'effet de l'origine sociale sur le futur professionnel ; les aspirations restent dans ce modèle un facteur exogène de réussite scolaire.

L'idée nouvelle réside dans le fait que Dominique Goux et Eric Maurin vont chercher à prendre en compte le facteur anticipation comme une variable endogène nouvelle : les anticipations sur le revenu ne peuvent se déterminer indépendamment de la formation. Pour eux, oublier les variables d'anticipations entraîne une vision biaisée de l'ensemble du processus de mobilité sociale.

## 2. Le modèle.

Le modèle utilisé par les auteurs est basé sur le principe suivant :

« Chaque étudiant compare les revenus que permettent d'anticiper les différentes trajectoires scolaires avec la difficulté de réussir chacune d'elles. Il choisit ensuite des trajectoires qui lui semblent correspondre au meilleur compromis entre revenus et difficultés anticipées. Dans ce modèle, mesurer l'inégalité des chances revient à mesurer l'inégale difficulté de réussir les différentes scolarités possibles. »

C'est-à-dire mesurer l'intensité du lien entre  $c_i(s)$ , le coût que représente pour lui de réussir au niveau  $s$  du système scolaire, et l'origine sociale.

---

<sup>6</sup> Raymond Boudon : sociologue contemporain français, professeur émérite à l'Université de Paris-Sorbonne et à l'Université de Lyon

<sup>7</sup> William H. Sewell : sociologue de l'Université de W-Madison, 1909-2001

- On notera :

a)  $C_i(S)$  le coût actualisé d'un total de  $S$  années d'études tel que l'étudiant peut anticiper à l'âge  $a$ .

$a$  : âge des choix éducatifs (fin de la scolarité obligatoire dans ce cas)

$$C_i(S) = \int_a^S c_i(s)^{(-r(s-a))} ds$$

$r$  : paramètre d'actualisation

b)  $W_i(S)$  le revenu actualisé anticipé correspondant à ce même total de  $S$  années d'études.

$$W_i(S) = \int_{d_i+S}^{\infty} \overline{R}_i(t, S)^{(-r(t-(d_i+a)))} dt$$

$d_i$ : date de naissance de l'étudiant

$R_i(t, S)$  : revenu anticipé pour l'étudiant à la date  $t$  s'il entre sur le marché du travail après  $S$  années de formation.

Le choix éducatif optimal de l'étudiant correspond à maximiser l'objectif actualisé net :

$$W_i(S) - C_i(S)$$

Cette optimisation vérifie la condition de 1<sup>ier</sup> ordre :

$$\frac{\delta W_i(S)}{\delta S} - \frac{\delta C_i(S)}{\delta S} \equiv 0$$

- Les auteurs supposent également que :

a) le revenu anticipé pour la date  $t$  peut se décomposer de façon log-linéaire en une composante fixe pour l'ensemble de la carrière et une composante mesurant l'impact de l'expérience sur le marché du travail.

b) le rendement anticipé de l'éducation soit identique pour tous les individus.

Après diverses manipulations, on obtient le modèle qu'ils chercheront à identifier :

$$S = S_0 + \theta \ln \overline{R}_i(S) + \gamma_1 Z_{1i} + \varepsilon_i$$

$Z_{1i}$  : milieu social dans lequel l'individu  $i$  a effectué sa scolarité obligatoire

$S_0$  : une constante

$\varepsilon_i$  : un résidu

$\gamma_i$  : paramètre qui représente une mesure du déterminisme social au sein du système éducatif, lien entre origine sociale et scolarité.

$\bar{R}_i$  : revenu que  $i$  anticipe en début de vie active

- Identification des paramètres structurels

Il est utile de spécifier les réponses aux questions suivantes : comment se forme le revenu en début de vie active et de quelle manière se forment les anticipations des étudiants à propos de ce revenu ?

Les auteurs supposent que le revenu d'un individu entrant sur le marché du travail à la date  $t$  et après  $S$  années d'études peut se décomposer de façon log-linéaire :

$$\ln R_i(t, S) = \alpha S + \gamma_2 Z_{2i} + cste$$

$Z_{2i}$  : les ressources héritées des parents et influant directement sur la réussite professionnelle.

$cste$  : constante captant l'effet de la conjoncture sur le début de carrière dans le cadre d'anticipations rationnelles des étudiants

$\alpha$  : représente le rendement de l'éducation

Les anticipations étant rationnelles, on aura :

$$\ln \bar{R}_i(S, Z_{2i}) = \alpha S + \gamma_2 Z_{2i} + cste$$

### 3. Approche économétrique des auteurs.

L'effet de l'origine sociale sur le revenu est estimé à l'aide de données riches et de techniques d'estimation adaptées aux problèmes d'endogénéité. En effet, l'approche des auteurs a plusieurs caractéristiques intéressantes.

- a) Ils utilisent des données qui ont, en partie, été construites en fonction des problèmes posés par l'endogénéité des choix éducatifs. Ils utilisent des informations sur les accidents susceptibles de perturber l'enfance sans pour autant avoir de conséquences sur les aptitudes individuelles et des informations sur le contexte familial en début et en fin de scolarité.

- b) La méthode utilisée pour le travail d'estimation est la méthode des moments généralisés (MMG), laquelle ne demande pas d'hypothèse à priori sur la structure de variance-covariance des résidus. La méthode des moindres carrés ordinaires (MCO) dans un modèle d'anticipations rationnelles rencontre non seulement un problème d'autocorrélation mais aussi une corrélation entre les régresseurs et le terme d'erreur (endogénéité). La méthode des MMG permet de corriger la matrice de variance-covariance pour tenir compte des erreurs auto-corrélées.
- c) Ils proposent des tests de validité pour les conditions d'exclusion, notamment le test d'Hausman qui permet d'éprouver le caractère exogène d'une variable.

#### **4. Les données.**

Les auteurs s'appuient sur une enquête méthodologique effectuée en 1997 par l'INSEE au cours de laquelle un échantillon de 1099 hommes âgés de 20 à 45 ans résidant dans trois régions françaises a été interrogé, l'échantillon utilisable sera de 1019 questionnaires.

L'enquête fournit pour chaque individu les renseignements administratifs habituels : âge, sexe, nationalité, situation matrimoniale légale et de fait.

L'enquête fournit par ailleurs un descriptif du déroulement de la scolarité ainsi qu'un autre descriptif assez complet de l'origine sociale des individus.

Un volet du questionnaire passe en revue les événements importants qui ont pu se produire au cours de la scolarité, l'ensemble de ces variables est susceptible de contribuer à expliquer l'échec ou la réussite scolaire.

L'enquête permet également de recenser des données sur la situation professionnelle en début de carrière.

#### **5. Spécifications empiriques et résultats.**

L'estimation des données demande de formuler un ensemble d'hypothèses pour

- a) l'identification de l'effet de la durée de la scolarité sur le revenu
- b) l'évaluation de l'impact du revenu anticipé sur la durée de la scolarité.

Ces hypothèses seront synthétisées au travers des variables  $Z_{1i}$  et  $Z_{2i}$  :

- $Z_{1i}$  : ensemble des variables instrumentales qui permettent d'identifier l'effet de la durée des études sur le revenu : parent enseignant, décès de la mère, du père, problème

de santé de la mère, ... Ces événements n'affectent les revenus que dans la mesure où ils touchent les carrières scolaires.

- $Z_{2i}$  : variables instrumentales qui permettent d'identifier l'effet du revenu anticipé sur les scolarités. Le type de capital social et professionnel dont dispose le père à la fin de la scolarité n'affecte la scolarité que dans la mesure où il détermine les perspectives futures de revenu, les auteurs ont construit dans ce but une variable croisée entre le statut socioprofessionnel du père et la proximité de la retraite au moment de la fin de la scolarité du répondant.

La stratégie d'estimation utilisée par Dominique Goux et Olivier Maurin est séquentielle :

- En 1<sup>ier</sup> lieu, ils régressent le revenu sur la scolarité, le statut socioéconomique du père à la fin de la scolarité obligatoire ainsi que sur l'ensemble des déterminants spécifiques du revenu ( $Z_{2i}$ ). Ils obtiennent une mesure du rendement ( $\alpha$  estimé) de l'éducation et une mesure de l'effet de la structure du capital professionnel du père sur les performances économiques des enfants ( $\gamma_2$  estimé) ainsi qu'une mesure de l'espérance du revenu pour chaque répondant.
- Dans une deuxième étape, les auteurs régressent la durée de la scolarité sur le statut socioprofessionnel du père à la fin de la scolarité obligatoire, le revenu estimé en 1<sup>ière</sup> étape et les différents déterminants spécifiques de la scolarité ( $Z_{1i}$ ).

L'utilisation d'une seule équation qui correspondrait à l'équation de détermination de l'éducation dans un modèle traditionnel en forme réduite fournirait une estimation biaisée des coefficients structurels. La méthode séquentielle reprise par les auteurs permet donc d'épurer la variable du revenu espéré ( $\ln R_i$ ) avant de la réutiliser dans la seconde équation de détermination de l'éducation (S).

Dans aucune des régressions envisagées dans leur analyse, le test de validité d'Hausman ne repousse pas l'hypothèse de validité des instruments utilisés.

- L'effet de l'origine sociale sur la durée de la scolarité : un modèle structurel.

	Modèle MCO	Estimations VI	
		DMC	MMG
<b>Equation : (variable dépendante : revenu à l'entrée)</b>			
Constante	<b>1.76</b>	<b>1.59</b>	<b>1.62</b>
	0.03	0.09	0.09
Nombres d'années effectives de scolarité	<b>0.028</b>	<b>0.040</b>	<b>0.037</b>
	0.002	0.006	0.006
Age x CS père (fin scolarité) (réf : autre salarié < 55 ans)			
Patron <55 ans	<b>-0.05</b>	<b>-0.05</b>	<b>-0.05</b>
	0.02	0.02	0.02
Patron > 55 ans	<b>0.20</b>	<b>0.20</b>	<b>0.20</b>
	0.08	0.10	0.09
Agriculteur < 55 ans	<b>0.03</b>	<b>0.02</b>	<b>0.02</b>
	0.03	0.03	0.03
Agriculteur > 55 ans	<b>-0.08</b>	<b>-0.09</b>	<b>-0.09</b>
	0.14	0.09	0.09
Ouvrier < 55 ans	<b>0.03</b>	<b>0.04</b>	<b>0.04</b>
	0.05	0.05	0.05
Ouvrier et autre salarié > 55 ans	<b>-0.04</b>	<b>-0.04</b>	<b>-0.03</b>
	0.03	0.04	0.03
Prestige père (fin scolarité)	<b>0.010</b>	<b>0.00</b>	<b>0.00</b>
	0.008	0.01	0.01
Père décédé (fin de scolarité)	<b>0.00</b>	<b>-0.01</b>	<b>-0.01</b>
	0.03	0.03	0.03
Nombres d'observations	<b>1019</b>	<b>1019</b>	<b>1019</b>
R <sup>2</sup>	<b>0.183</b>	<b>0.155</b>	<b>0.164</b>
Test d'Hausman			<b>79</b> <b>Df=10</b> <b>(P=0.63)</b>
	Modèle MCO	Estimations VI	
		DMC	MMG
<b>Equation : (variable dépendante : durée de la scolarité)</b>			
Constante	<b>11.1</b>	<b>1.05</b>	<b>-4.1</b>
	0.4	3.6	6.8
Marché du travail E(ln(revenue au premier emploi))		<b>5</b>	<b>7.5</b>
		3.6	3.4
<b>Origine sociale</b>			
Durée scolarité père	<b>0.11</b>	<b>0.09</b>	<b>0.08</b>
	0.04	0.03	0.03
Durée scolarité mère	<b>0.11</b>	<b>0.08</b>	<b>0.07</b>
	0.03	0.03	0.03
Prestige du père (au CP)	<b>0.51</b>	<b>0.42</b>	<b>0.40</b>
	0.18	0.15	0.15
Prestige père (fin d'études)	<b>0.39</b>	<b>0.36</b>	<b>0.34</b>

	<i>0.18</i>	<i>0.14</i>	<i>0.14</i>
Un des parents enseignants	<b>0.8</b>	<b>0.61</b>	<b>0.52</b>
	<i>0.36</i>	<i>0.3</i>	<i>0.3</i>
<b>Evènements de l'enfance</b>			
Problèmes de santé de la mère	<b>0.58</b>	<b>0.46</b>	<b>0.43</b>
	<i>0.3</i>	<i>0.29</i>	<i>0.29</i>
Décès d'un frère ou d'une sœur	<b>-1.17</b>	<b>-0.95</b>	<b>-0.78</b>
	<i>0.5</i>	<i>0.34</i>	<i>0.34</i>
Décès de la mère	<b>-0.57</b>	<b>-0.44</b>	<b>-0.45</b>
	<i>0.76</i>	<i>0.71</i>	<i>0.7</i>
Décès du père	<b>0.89</b>	<b>0.79</b>	<b>0.56</b>
	<i>0.39</i>	<i>0.35</i>	<i>0.34</i>
Licenciement du père	<b>0.52</b>	<b>0.42</b>	<b>0.3</b>
	<i>0.29</i>	<i>0.24</i>	<i>0.23</i>
R <sup>2</sup>	<b>0.206</b>	<b>0.474</b>	<b>0.588</b>
Test d'Hausman			20.2 Df=13 (P=0.09)

\* les écarts-type sont notés en italiques.

## 6. Quelques résultats.

- On considère l'équation expliquant le revenu en fonction de la durée de la scolarité et du statut de l'emploi du père à la fin de l'obligation scolaire.

Le rendement estimé de l'éducation est d'environ 4% (3.7%) : cela équivaut à dire que chaque année supplémentaire de scolarisation est associée à une augmentation d'environ 4% du revenu à l'entrée sur le marché du travail.

On peut également constater qu'à durée de scolarité égale, les étudiants ayant les revenus les plus élevés au moment où ils entrent sur le marché du travail sont ceux dont le père était un patron de plus de 55 ans lorsqu'ils avaient 16 ans. A niveau de diplôme donné, ils reçoivent 20% de plus que les autres à l'entrée sur le marché du travail.

- On considère maintenant l'équation expliquant la durée de la scolarité en fonction de l'origine sociale et des revenus anticipés. On constate une corrélation positive entre la durée des études et le revenu anticipé ( $\theta > 0$ ). La valeur estimée pour le coefficient  $\theta$  s'interprète comme ceci : soient deux étudiants tels que, à niveau de formation donné, le premier anticipe des revenus d'activité 10% plus élevés que le second (s'il a une origine sociale beaucoup plus élevée par exemple), un coefficient égal à 7.5 signifie que le premier restera en moyenne  $0.1 * 7.5 = 0.75$  ans de plus dans le système

scolaire. En terme plus structurel, le coût marginal de la scolarité croît de 1/7.5 donc de 13.33 % chaque année.

- On constate également que conformément aux différents arguments développés, l'analyse en forme réduite (MCO) pratiquée habituellement et donc négligeant l'effet du revenu anticipé conduit à surestimer l'effet direct de l'origine sociale sur les études. On oublie une variable explicative endogène : les perspectives de revenu liée à l'investissement éducatif.

## **7. Evolution de la mobilité sociale.**

Les auteurs ont effectué une analyse similaire en introduisant dans l'équation de revenu, la possibilité d'une variation du rendement de l'éducation entre les générations nées avant 1968 et après. Dans l'équation de scolarité, la possibilité d'une variation de l'effet de l'origine sociale avant et après 1968 a été également introduite.

Deux résultats peuvent être intéressants :

- a) le rendement estimé de l'éducation est quasi identique pour les personnes nées avant et après 1968
- b) les différents effets de l'origine sociale sur les durées de scolarité ne sont pas significativement différents.

En négligeant l'effet du revenu anticipé, on obtient un impact apparent de l'origine sociale sur la scolarité beaucoup plus élevé. La surestimation des effets est identique avant et après 1968. Les biais de simultanéité n'évoluent pas au fil des générations et les estimateurs en forme réduite évoluent de la même façon que les estimateurs structurels, le rendement de l'éducation n'ayant pas changé de façon significative en France.

### **Conclusions :**

Les auteurs cherchent au travers de cet article à mettre en question les mesures statistiques habituelles du rôle de l'école dans les mécanismes de reproduction sociale et de l'évolution au cours du temps de l'inégalité des chances tant à l'école que sur le marché du travail.

Les résultats montrent ou en tout cas suggèrent que l'approche statistique en forme réduite surestime le rôle propre de l'école dans le fonctionnement du déterminisme social. Dominique Goux et Eric Maurin mettent en avant l'importance des anticipations du revenu et montrent la façon dont leur prise en compte peut affecter l'interprétation des mesures de mobilité sociale.

Ils détaillent une théorie simple du comportement des étudiants en fonction du rendement des études qu'ils entreprennent mais ont conscience que les limites de leur exercice sont nombreuses : l'hypothèse selon laquelle les étudiants forment des anticipations rationnelles, l'hypothèse selon laquelle ils ne sont sensibles à rien d'autre que le revenu moyen futur ( ils sont sans doute sensibles également au risque de chômage), le rendement des diplômés sur le marché du travail est supposé exogène, le modèle pourrait être enrichi par l'amélioration des observations qualitatives et quantitatives. Ces limites constituent autant de pistes pour la recherche sur la mobilité sociale à venir.

## Bibliographie

GOUX, D. – MAURIN, E. (2001), «La mobilité sociale et son évolution : le rôle des anticipations réexaminé », INSEE

GOUX, D. – MAURIN, E. (2004), «Le devenir des enfants des familles défavorisées en France», Carré des Sciences, Ministère de la Jeunesse, de l'Education nationale et de la Recherche

HURLIN, C. (2005), « Macro-Econométrie – Méthodes de Moments », cours de l'Université d'Orléans

JOHNSTON, J. – DINARDO, J. (1997), « Méthodes économétriques », Economica

PARIENTY, A. (2000), « Echech scolaire, une question de revenu ? », US Mag n°532

Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur  
Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion  
Année académique 2005 - 2006

Partie 3 - Travail d'Applications Economiques

**« Politiques budgétaires et politiques de change dans le cadre de l'Union Européenne »**

**« Le Royaume-Uni devrait-il adopter l'euro ? »**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade  
de Licencié en Sciences Economiques

## **Position à défendre : argumentation contre l'entrée du Royaume-Uni dans l'Union Monétaire Européenne.**

Les hésitations du Royaume-Uni vis-à-vis de l'Europe ne sont pas nouvelles. Il lui a fallu 15 ans pour rejoindre le Marché Commun et à peu près le même laps de temps pour rejoindre le Système Monétaire Européen (SME<sup>1</sup>) et n'en rester membre actif que 18 mois.

Actuellement, la Grande-Bretagne continue à hésiter sur son destin européen, la décision d'adhésion à la zone euro est sans cesse repoussée. Peut-on lui donner tort ?

Cette décision est compréhensible et peut s'expliquer en fonction de différents critères ; qu'ils relèvent de la tradition anglais, qu'ils soient politiques et surtout économiques, ils permettent d'argumenter contre l'entrée du Royaume-Uni dans l'Union Monétaire Européenne.

### **▪ Opinion publique et tradition.**

Un des premiers arguments plus politique qu'économique à mettre en évidence est le ressenti par les Britanniques d'une perte de souveraineté nationale. Ce sentiment se traduit encore aujourd'hui par le fait que plus de la moitié de la population du Royaume-Uni affirme son hostilité à l'adhésion à l'Union Monétaire Européenne, il s'agit de la force politique de l'opinion publique !

Il est donc très difficile pour un gouvernement de prendre la décision politique d'adhésion à la zone euro avec une opinion publique aussi sceptique.

Sans oublier que même si le gouvernement en place décidait de rejoindre cette zone, il est prévu dans la législation britannique d'entériner cette décision par une consultation populaire sous forme d'un référendum.

Quel gouvernement osera prendre le risque politique de se faire désavouer par l'opinion publique ?

Une étude récente<sup>2</sup> montre que le sentiment de méfiance tant dans le gouvernement national qu'à l'égard de l'Union Européenne prédomine au Royaume-Uni, ils sont supérieurs de plus de 20% aux sentiments de confiance dans ces deux institutions. Le risque pour un gouvernement en qui la population a déjà peu confiance est grand.

Et cela, sans oublier le caractère attentiste des gouvernements britanniques par le passé comme cela a été le cas au début des années 70 avec l'adhésion à la Communauté

<sup>1</sup> Accord signé en 1978, modifié en 1993 encadrant les fluctuations des monnaies des états y participant par rapport à un cours pivot, passage obligé pour l'adhésion à la zone euro.

<sup>2</sup> Eurobarometer 57 – juin 2002

Economique Européenne ; « wait and see » correspond bien au caractère britannique qui préfère attendre que les constructions nouvelles internationales aient fait leurs preuves avant d'y adhérer même si aujourd'hui la position du Royaume-Uni est bien plus importante sur la place financière européenne qu'il y a 30 ou 40 ans.

- **Perte d'un outil de politique économique.**

D'un point de vue économique, tout le dilemme repose sur le résultat obtenu en évaluant les bénéfices procurés par le gain réalisé d'un point de vue micro-économique en terme de coûts de transaction de change par le pays adhérent et les coûts liés à la perte de l'instrument de stabilisation macro-économique que sont les politiques monétaires et de taux de change autonomes de ce pays. Le taux de change ne pourrait plus être utilisé pour résorber les effets d'un choc asymétrique sur le pays.

De manière synthétique, les avantages de l'adhésion seraient des coûts inférieurs de transaction, moins de volatilité de taux de change, plus d'incitations pour le commerce frontalier et l'investissement, et des taux d'intérêt à long terme potentiellement inférieurs. Mais ces avantages sont contrebalancés par le fait que le choix d'une politique de change est l'une des décisions macroéconomiques les plus importantes que puisse effectuer un gouvernement. La politique de change se concentre sur la valeur externe de la monnaie, sur le pouvoir d'achat d'une unité monétaire en terme de devises étrangères, c'est-à-dire sur le taux de change. Elle est étroitement liée à la politique monétaire qui se préoccupe de la valeur interne de la monnaie, du pouvoir d'achat sur le territoire national.

Dans un régime de change flexible comme au Royaume-Uni, le taux de change réagit aux chocs macroéconomiques. Il joue donc le rôle d'amortisseur et permet de limiter l'effet du choc sur l'activité et les prix par le biais d'une politique monétaire efficace.

Effectivement, en cas d'expansion monétaire, l'offre de monnaie augmente entraînant une diminution des taux d'intérêt par effet de liquidité. L'enchaînement des effets est le suivant : fuite des capitaux, dépréciation de la devise, augmentation de la balance commerciale car les produits nationaux sont moins chers à l'étranger et les exportations augmentent tandis que les importations diminuent, augmentation de l'offre des biens et services et donc augmentation de la production ce qui ramène le taux d'intérêt à son niveau initial. Cette augmentation de production liée à la dépréciation de la monnaie permet d'atteindre des objectifs en terme d'emploi. En cas de taux de change fixe, c'est le cas à l'intérieur de la zone euro, il est impossible de jouer sur la dépréciation de la monnaie au travers du taux de change et cette politique est totalement inefficace.

La décision d'adhésion à l'Union Monétaire Européenne revient pour le Royaume-Uni à renoncer à cet outil macroéconomique important.

Un des messages de Mundell<sup>3</sup> au Parlement Européen a donc été d'insister sur la responsabilité accrue de la politique budgétaire (fiscale) des Etats membres de la zone euro ; c'est la seule politique utilisable par les pays membres pour poursuivre l'objectif d'emploi c'est-à-dire pour accommoder les chocs négatifs. Le taux de change étant fixe, la politique monétaire n'est plus efficace par effet d'éviction.

Dès lors, si un des membres de la zone euro mène une politique débridée, cela présente un danger potentiel pour la stabilité de cette zone. En effet, vu la mise en commun des politiques monétaires, les taux d'intérêt de tous les pays tendent à s'égaliser et si un des pays pratique une politique qui conduit à des attentes inflationnistes, la hausse du taux d'intérêt se diffusera à toute la zone. Ce qui explique la nécessité du Pacte de Stabilité.

Le coût d'une union monétaire résulte donc dans la perte d'un instrument important de la stabilisation de la conjoncture. Ce coût est une fonction croissante du degré d'asymétrie des chocs entre les pays concernés ; la modification du taux de change affecte immédiatement l'ensemble des prix et des coûts d'un pays par rapport au reste du monde. Ce raisonnement est particulièrement important en cas de chocs asymétriques car le seul outil que possède un pays membre d'une zone monétaire est la politique budgétaire et encore celle-ci est freinée par le Pacte de Stabilité<sup>4</sup>. D'autant plus que la Banque Centrale Européenne (BCE) ne peut ou ne veut pas accommoder ceux-ci, d'ailleurs, peu perceptibles par elle. La BCE est, par ses statuts, non seulement indépendante du pouvoir politique mais un banquier conservateur qui accorde la priorité à la lutte contre l'inflation, la pondération pour la stabilisation économique dans la totalité de son action est faible.

On pourrait même, selon certains économistes, aller jusqu'à dire « *qu'une intégration poussée, notamment monétaire, pourrait inciter les entreprises d'un secteur donné à se localiser dans un seul pays ou une seule région pour y exploiter les économies d'agglomération sachant que les coûts de transaction (transports, droits de douane, normes) sont faibles pour exporter leur production vers d'autres pays de l'union. On provoque donc une spécialisation géographique sectorielle qui accentue le caractère asymétrique des chocs macroéconomiques. Les coûts liés à l'adoption d'un régime de*

<sup>3</sup> Robert Mundell, économiste canadien né le 24 octobre 1932, professeur à l'Université de Columbia (Etats-Unis), prix Nobel d'économie en 1999.

<sup>4</sup> Pacte de stabilité : instrument adopté en juin 1997 dont se sont dotés les pays de la zone euro pour coordonner leurs politiques budgétaires nationales.

*change fixe augmenteraient avec l'intégration économique et l'union monétaire pourrait être considérée comme un cercle vicieux ! »<sup>5</sup>*

• **Traité de Maastricht et tests de Brown.**

Le « Traité de Maastricht » fixe les règles institutionnelles minimales qui permettent à un pays de s'intégrer à l'Union Monétaire Européenne.

Ces critères sont :

- l'inflation ne doit pas dépasser de plus de 1.5 points la moyenne des trois pays de l'Union où elle est la plus basse
- le taux d'intérêt à long terme ne peut dépasser de plus de 2 points la moyenne des taux à dix ans des trois pays de l'Union où l'inflation est la plus basse
- l'appartenance au Système Monétaire Européen (SME) doit être effective depuis au moins deux ans sans avoir connu de tension grave
- les banques nationales doivent être indépendantes du gouvernement du pays
- le déficit public ne doit pas dépasser 3% du PIB
- la dette publique ne doit pas excéder 60% du PIB

Ces deux derniers critères peuvent admettre des exceptions si le dépassement est temporaire et la diminution suffisante.

Ces critères, même s'ils ne posent pas de problèmes majeurs pour l'adhésion du Royaume-Uni (2.2% de déficit public et 38.8% pour la dette publique en 2004), font tout de même apparaître deux lacunes : l'adhésion du Royaume-Uni au SME ainsi que quelques détails en ce qui concerne l'indépendance de la Banque d'Angleterre.

En effet, le « 1998 Act » a précisé les objectifs de la Banque d'Angleterre : « *maintenir la stabilité des prix et subséquemment supporter la politique économique du Gouvernement de Sa Majesté en incluant ses objectifs pour la croissance et l'emploi* ».

Actuellement, la Banque d'Angleterre doit atteindre l'objectif du taux d'inflation fixé par le gouvernement, pratique incompatible avec les exigences du traité qui impose une indépendance par rapport à toute influence politique.

En 1997, sous la conduite du « Chancelier de l'Echiquier » Gordon Brown, le gouvernement de Tony Blair a défini cinq tests économiques supplémentaires qui permettent de vérifier si les conditions d'adhésion à l'Union Monétaire Européenne sont remplies par le Royaume-Uni.

---

<sup>5</sup> Paul KRUGMAN (1993) – Economiste américain né le 28 février 1953, professeur à l'Université de Princeton

Ces tests portent sur :

- la compatibilité des cycles économiques entre le Royaume-Uni et la zone « euro »
- la suffisance de la flexibilité économique
- l'effet sur l'investissement
- l'impact de l'adhésion sur la compétitivité de la City
- le futur de la croissance et de l'emploi

En 1997, ces tests ont abouti sur une première décision négative quant à l'adhésion.

En 2003, ces tests se sont révélés négatifs pour trois d'entre eux (1,2 et 5) et plaident donc pour la non adhésion à l'Union Monétaire Européenne.

En effet, même si l'effet positif sur l'investissement étranger au Royaume-Uni ne fait aucun doute et même si le gouvernement affirme sa confiance totale dans l'efficacité de la « City », on estime qu'on ne peut encore conclure, pour l'instant, qu'il y ait une convergence soutenable et durable ou suffisamment de flexibilité pour faire face aux difficultés potentielles de la zone euro, dans ces conditions le cinquième test concernant l'emploi et la croissance ne peut être concluant.

Ils subsistent donc des différences structurelles avec la zone euro. Ils existent des risques à l'adhésion dus à la compatibilité insuffisante des cycles économiques du Royaume-Uni avec cette zone.

La flexibilité, la capacité de répondre aux chocs économiques efficacement et rapidement de manière à maintenir le niveau d'emploi élevé, à contenir l'inflation et le chômage et à accroître de manière continue les revenus réels, doit encore être améliorée Outre-Manche.

Certains moyens seront mis en place pour augmenter cette flexibilité :

- en ce qui concerne le marché du travail, en augmentant la flexibilité par une série de mesures visant à améliorer la flexibilité des salaires dans le secteur public, à améliorer les niveaux de qualification des travailleurs, à donner une importance plus grande aux politiques d'emploi et donc à accroître les cycles économiques.
- en termes de marché des biens et de marché financier en mettant en place des réformes qui soulageraient les charges des petites entreprises et qui amélioreraient leur financement.

La flexibilité en Angleterre est nettement supérieure à ce qu'elle est sur le continent et paradoxalement les Anglais estiment que cette flexibilité n'est pas encore suffisante à leurs yeux ; il faut être hyper-flexible. En fait, cette position est un moyen détourné de demander plus de flexibilité à la zone euro ; peut-être la grande rigidité des Français et des Allemands est-elle un désavantage pour l'Union Monétaire Européenne ?

- **Différences structurelles et synchronisation des cycles économiques.**

Des différences structurelles importantes plaident pour la non adhésion, celles-ci affectent la synchronisation des cycles économiques entre la zone euro et le Royaume-Uni. Il existe toujours des écarts cycliques importants dont les motifs sont :

- a. en terme de nature du financement

- Au Royaume-Uni, on observe un financement tant des ménages que des entreprises majoritairement par taux variable ou à court terme alors que la zone « euro » utilise le taux fixe à long terme.

Depuis 1998, les taux d'intérêt court terme britanniques sont en décline. Ce qui a stimulé le revenu des ménages et la demande de logement, ainsi que les prix de l'immobilier dont la progression stimule aussi la consommation par effet de richesse. La hausse des achats de logements est supérieure à celle de l'Union Monétaire Européenne.

La performance du Royaume-Uni en matière de consommation est due à l'efficacité de sa politique monétaire, les baisses de taux qui sont majoritairement variables stimulent le revenu et les prix de l'immobilier, cela se traduit par une forte accélération de la distribution de crédit aussi bien aux ménages qu'aux entreprises.

En cas d'adhésion, le Royaume-Uni devrait supporter une politique monétaire surréactive de la Banque Centrale Européenne en raison de cette différence fondamentale dans la nature des financements.

Le financement à taux fixe utilisé dans la zone euro est défavorable en ce qui concerne l'efficacité de la politique monétaire et les risques macroéconomiques encourus, il y a effectivement difficulté pour lisser les cycles économiques et donc un risque important de stagnation de l'activité ; modifier la structure des financements est un processus très long !

- Les entreprises au Royaume-Uni se financent pour une part plus importante par capitalisation boursière que dans le reste de l'Europe.

La capitalisation boursière relative au PIB est beaucoup plus importante en Angleterre que dans le reste de l'Union et peu de financement s'effectue par crédit bancaire. Ce constat pose le difficile problème de l'harmonisation des méthodes de financement. Or, l'adhésion à la zone euro imposerait Outre-

Manche des taux d'intérêt différents de ceux appliqués actuellement, on sait également que le taux d'intérêt détermine le mode de financement des entreprises. On pourrait, par uniformisation, obtenir une hausse du taux qui provoquerait une réduction de la valeur actualisée de l'entreprise et du cours actuel de l'action. On aurait un impact négatif du taux d'intérêt sur l'investissement.

- Le rôle du secteur public dans les cycles économiques est très différent Outre-Manche, des efforts d'amélioration des finances publiques ont été réalisés de manière beaucoup plus importante que dans la zone euro. L'investissement public y a été réduit de manière souvent plus substantielle que sur le continent. Le gouvernement a défini deux règles budgétaires. En premier lieu, selon la règle d'or des finances publiques, l'Etat n'emprunte sur l'ensemble d'un cycle économique que pour financer l'investissement public, le solde des dépenses courantes doit être au moins à l'équilibre sur le cycle. La règle d'or assure l'équité intergénérationnelle, les générations futures contribuent au financement des dépenses dont elles bénéficieront. La règle d'or est accompagnée de la règle d'investissement soutenable selon laquelle la dette publique doit rester à un niveau soutenable, stable et prudent, que le gouvernement estime proche de 40% pour le ratio de la dette nette rapportée au PIB. L'adhésion à la zone euro empêcherait le Royaume-Uni d'utiliser sa politique monétaire, il devrait donc modifier sa politique budgétaire et déroger aux règles qu'il s'est imposé jusqu'à présent pour réagir aux chocs macroéconomiques.

De manière synthétique, on peut affirmer que les canaux de transmission de la politique monétaire sont très différents entre le Royaume-Uni et l'Union Monétaire Européenne et sont donc des entraves à l'adhésion du Royaume-Uni.

Peut-être vaudrait-il mieux que la zone euro adopte le mode de financement de l'Angleterre, ce qui améliorerait l'efficacité de la politique monétaire et limiterait les risques pour les emprunteurs car taux variables, inflation et revenus des ménages seraient corrélés.

b. en terme de flexibilité du marché du travail

- Le Royaume-Uni présente une situation proche du plein emploi avec un marché du travail plus flexible qu'en Europe continentale, cette différence s'explique par la structure du marché du travail liée fortement aux services et par la part faible du travail manufacturier. L'emploi manufacturier ne représente qu'environ 15% de l'emploi total et le secteur industriel 25% du PIB ; ce qui implique que, même dans les périodes de fort recul de l'industrie, l'emploi total continue à progresser, la croissance des services mais aussi celle des services financiers restent importantes.

L'économie britannique présente donc une corrélation faible au cycle de la zone euro dirigé principalement par le secteur industriel.

Depuis 1998, le Royaume-Uni vit une période de chômage faible et les salaires réels s'ajustent rapidement, ce qui est le signe d'un fonctionnement concurrentiel du marché, cette adaptation salariale est beaucoup plus rapide que dans la zone euro.

La flexibilité sur le marché du travail est nettement supérieure en Angleterre que sur le continent avec la quasi-inexistence du salaire minimum, la flexibilité du salaire et la mobilité des travailleurs, les licenciements sont plus faciles, et de loin, que chez nous, et donc les embauches y sont plus rapides.

La Zone Monétaire Européenne n'est donc pas, à cet égard, une zone monétaire optimale et il ne serait pas opportun pour l'Angleterre de rejoindre un groupe moins performant qu'elle et peut-être risquer une incidence négative sur sa propre économie.

c. en terme d'objectifs économiques

- Il existe des contradictions structurelles et un dilemme entre les objectifs de l'économie néo-libérale du Royaume-Uni pour la maximisation du profit qui exigent des bas taux d'imposition directe, un secteur public réduit et des réductions de dépenses publiques et des objectifs sociaux tels qu'un système de sécurité sociale pour remplir la fonction d'intégration politique et sociale, objectifs sociaux qui se rapprochent de ceux de la zone euro.

En 1989, la Commission Européenne a présenté une « Charte Sociale » à laquelle le Gouvernement Conservateur du Royaume-Uni s'est opposé fortement.

En 1991, lors de la signature du « Traité de Maastricht », il a été intégré aux différents accords un chapitre social que le Gouvernement Britannique a, à nouveau, refusé d'avaliser ; les motivations étaient le refus d'adopter des conditions minimales de travail en ce, y compris, l'existence d'un salaire minimum.

Même si le Gouvernement Blair a mis en place des mesures plus sociales propres au Parti Travailleiste tel qu'un semblant de salaire minimum garanti, il existe encore au niveau social de grandes contradictions structurelles entre le Royaume-Uni et les pays de la zone euro. La Grande Bretagne s'oppose aux demandes de la France et de l'Allemagne qui veulent imposer des normes sociales et fiscales car elle considère que ces normes sont une des raisons du chômage élevé qui affecte ces pays de l'union monétaire alors que la situation du Royaume-Uni est proche du plein emploi avec un taux de chômage très faible.

Même si Outre-Manche, on peut toujours refuser l'adoption de la Charte Sociale et l'harmonisation qui y est liée lors de l'adhésion à la zone euro, on peut craindre une forme de dumping social de la part des pays de l'union (en particulier la France et l'Allemagne). L'adhésion pourrait être ressentie par la population comme un pas en avant, une étape vers des règles sociales différentes et faire naître un besoin qui ne correspondrait pas à la politique sociale actuelle.

Le Royaume-Uni ayant allégé depuis 20 ans sa réglementation du travail ne veut pas se faire imposer des normes sociales qu'il considère comme un retour en arrière.

De même, en matière fiscale, il réaffirme sa préférence pour la compétition plus que pour l'harmonisation qui ne serait, aux yeux du gouvernement, qu'un moyen d'alourdir l'impôt.

Selon le Chancelier Brown, appartenir à une union monétaire sans un niveau élevé de flexibilité du marché du travail et sans une fiscalité allégée risque de coûter cher en matière de croissance et d'emploi. Or, dans ces domaines, la Grande-Bretagne fait mieux actuellement que la zone euro.

La théorie des zones monétaires optimales rejoint le raisonnement du Chancelier Brown en ce qui concerne le degré de mobilité du travail qui est faible dans la zone euro, deux à trois fois plus faible que la mobilité à

l'intérieur des Etats-Unis. Si on peut s'attendre à ce que l'Union Monétaire Européenne augmente la mobilité du travail via la disparition des barrières légales, on peut également en douter par exemple à cause de la multiplicité des langues et de la diversité des cultures au sein des pays de la zone. Ce degré faible de mobilité du travail est un handicap pour la zone euro.

d. en terme de marché extérieur

- Le Royaume-Uni est exportateur de pétrole, alors que les autres pays en sont importateurs nets. Si un choc touche le marché pétrolier, il sera forcément perçu de manière asymétrique par le Royaume-Uni et par les autres pays de l'Union Monétaire Européenne, ce qui provoquerait des difficultés de gestion économique en cas de zone unique.

Par exemple, en cas d'augmentation soudaine des prix du pétrole et du gaz, les pays importateurs seraient touchés négativement par ce choc tandis que les pays exportateurs comme le Royaume-Uni pourraient en bénéficier.

La plupart des pays de la zone euro étant importateurs de pétrole et de gaz, la politique monétaire de la zone euro serait sans doute inadaptée en ce qui concerne l'Angleterre. C'est une des raisons pour laquelle, ce pays n'a pas rejoint l'Union Monétaire Européenne.

• **L'Europe prête pour le Royaume-Uni ou le Royaume-Uni prêt pour l'Europe ?**

On pourrait même aller jusqu'à se demander si l'Europe est prête pour le Royaume-Uni. Notons au passage que, ces dernières années, l'inflation a été plus basse en Grande Bretagne que dans la zone euro, que l'euro a été plus faible et la livre sterling plus forte. Le Royaume-Uni semble avoir fait mieux que le continent...

Effectivement, les divergences sont importantes entre-autres pour la croissance du PIB, celle-ci a été entre 1997 et 2004 de 2% dans la zone euro et de 2.7% au Royaume-Uni ; avec en 2004, une croissance de 3.1% Outre-Manche et de 1.4% en moyenne dans la zone euro !

La divergence porte aussi sur le taux de chômage qui était au Royaume-Uni de 4.6% en 2004 alors qu'il était de 8.8% en moyenne dans la zone euro. L'inflation est également plus faible que dans la zone euro.

On comprend aisément que l'Angleterre n'ait pas envie de s'arrimer à un ensemble à la conjoncture médiocre qui ne pourrait que l'entraîner vers le bas !

On ne voit pas ce que l'euro pourrait amener de plus à l'Angleterre, sa politique monétaire actuelle préserve la stabilité des prix et l'absence de frontières douanières est un fait, avec ou sans euro, et favorise le commerce extérieur.

Sa grande indépendance lui permet de mener des politiques libérales, même avec un gouvernement travailliste, et fait sa prospérité. La faiblesse des impôts et des dépenses publiques, la politique monétaire et la flexibilité du marché du travail sont des vecteurs du dynamisme économique anglais.

En conclusion, le Royaume-Uni ne veut pas du monopole de l'euro, il a plutôt choisi la liberté et, pour l'instant, cela lui réussit plutôt bien. Il a plutôt choisi la liberté en raison bien-sûr de choix politiques liés à l'opinion publique et à la tradition mais aussi pour éviter de perdre l'outil économique qui est la politique de change et la politique monétaire lui permettant de réaliser les ajustements nécessaires pour faire face aux chocs macroéconomiques.

Les résultats aux tests de Brown ne sont toujours pas concluants, ils subsistent des différences structurelles entre la zone euro et le Royaume-Uni. Les écarts cycliques qu'elles provoquent se retrouvent tant au niveau de la nature du financement qu'en terme de flexibilité du travail et d'objectifs économiques.

Enfin, les résultats actuels Outre-Manche sont supérieurs à ceux de la zone euro ; pourquoi le Royaume-Uni la rejoindrait-il ?

## **Postface :**

La confrontation des arguments pour ou contre l'adhésion du Royaume-Uni à l'Union Monétaire Européenne rencontrés durant le débat permet d'avoir un avis plus nuancé sur ce sujet.

Ni les critères de Maastricht ni les conditions de Brown ne constituent un réel obstacle à l'adhésion.

Les critères ne sont d'ailleurs pas respectés par tout le monde et aucun des pays membres de la zone euro n'hésitera à faire une ou même des exceptions pour le Royaume-Uni s'il désire intégrer l'Union Monétaire Européenne.

Les tests de Brown sont plus un moyen pour le gouvernement britannique de se donner la possibilité de justifier sa décision future quelle qu'elle soit.

La question repose donc plus sur l'appréciation des coûts et des bénéfices d'une adhésion par le gouvernement britannique lui-même.

Il est clair que le coût de la perte de l'outil du taux de change doit être comparé aux gains microéconomiques apportés par l'adhésion. On ne peut évidemment nier que les coûts de transaction seront réduits, que les incitants pour le commerce frontalier et l'investissement étranger Outre-Manche seront plus importants. L'évaluation des gains et des pertes entre ces deux optiques reste très difficile.

On peut également admettre que l'entrée du Royaume-Uni dans la zone serait autant si pas plus profitable à l'Union Monétaire Européenne qu'au Royaume-Uni lui-même. L'euro verrait augmenter son pouvoir de concurrence par rapport au dollar américain et au yen. Le poids du Royaume-Uni renforcerait la position de l'euro sur le marché mondial.

Dans ce cadre, on peut imaginer que les pays de la zone euro pourraient réduire les exigences d'entrée pour la Grande-Bretagne en réformant leurs règles de politique budgétaire et monétaire. La politique budgétaire anglaise est plus souple que le Pacte de stabilité européen dans le sens où elle autorise plus facilement des déficits budgétaires pendant les périodes moins fastes et la Banque d'Angleterre a une cible d'inflation plus compréhensible et plus efficace que la BCE. La zone euro gagnerait à se rapprocher du modèle anglais, ce qui rendrait le choix de l'adhésion plus aisé pour le Royaume-Uni ; il faudrait associer ce dernier à ces réformes et pour que ce soit possible, les britanniques devraient envoyer un signal qui signifierait que son adhésion pourrait être effective dans un futur pas trop lointain.

Au niveau social, on peut effectivement comprendre l'optique euro-enthousiaste qui espère que, par mimétisme, la zone euro va stimuler le gouvernement britannique à introduire des réformes sociales touchant le bien-être individuel.

En ce qui concerne ce dernier argument, il faut toutefois admettre qu'un des facteurs de réussite du Royaume-Uni est l'absence de normes sociales et que le gouvernement anglais n'est pas prêt à accepter des normes qu'il pourrait ressentir comme un réel recul ! Soyons prudents lorsque nous parlons de réussite, il s'agit bien sûr de succès économique mais qu'en est-il en termes humains ? La question reste ouverte.

Deux éléments qui ont été peu évoqués dans le débat peuvent encore être énoncés en faveur de l'adhésion :

En premier lieu, on peut mettre en avant l'épuisement de la manne pétrolière. Effectivement, en 2004, la production de pétrole de la mer du Nord a chuté de plus de 10% et on peut imaginer que dans les années à venir, pour la première fois depuis plus de 20 ans, la Grande-Bretagne devienne importatrice nette de pétrole suite à un ralentissement de sa propre production. A l'avenir, les chocs pétroliers seront donc ressentis différemment Outre-Manche et les effets seront plus en phase avec les autres pays de la zone euro.

Deuxièmement, toujours en ce qui concerne la synchronisation des cycles économiques, on peut constater que le cycle britannique s'éloigne du cycle des Etats-Unis et on peut imaginer que c'est pour se rapprocher de celui de l'Union Européenne. Jusqu'en 1997, le cycle britannique était fortement corrélé au cycle américain. La situation a évolué en 1998 et 1999 où le Royaume-Uni subit la même chute de croissance que le reste de l'Union, les USA n'étant pas touchés.

A partir de 2001, le Royaume-Uni résiste même mieux que les autres pays européens à la crise aux Etats-Unis. On ne peut pas dire que les cycles britanniques et européens soient totalement identiques mais les cycles britanniques s'écartent en tout cas des cycles américains. On peut encore argumenter en supposant que l'entrée dans la zone euro permettrait d'augmenter le commerce entre le Royaume-Uni et l'Europe, ce qui rapprocherait les deux économies.

Les arguments avancés par les uns et par les autres pour ou contre l'adhésion à la zone euro sont, dans l'absolu, relativement valables.

On peut conclure en disant que si le Royaume-Uni n'a pas encore adhéré c'est avant tout pour des raisons politiques mais aussi qu'actuellement les avantages se trouvent plus du côté de l'Union Monétaire Européenne que de celui du Royaume-Uni. Cette adhésion mettrait fin à

une situation européenne bancaire et renforcerait, par une plus grande cohérence, la position de l'Europe face au reste du monde.

Comme raison supplémentaire au doute britannique on peut avancer les chiffres qui montrent que le Royaume-Uni s'en sort mieux que le reste de l'Europe dans de nombreux domaines et s'interroger sur le fait qu'une adhésion pourrait mettre fin à ces superperformances.

Finalement, comme je l'ai fait remarquer plus haut, le gouvernement britannique s'est laissé suffisamment de marge de manœuvre au travers des tests du Chancelier Brownn et des conclusions qui y sont liées pour pouvoir décider d'adhérer à la zone euro sans perdre la face car effectivement peut-on imaginer une Europe sans Royaume-Uni ou un Royaume-Uni sans pouvoir de décision ?

La décision britannique pourra donc être motivée par bien d'autres considérations qui sortent du domaine monétaire ou de l'économie et entre autres la place que le Royaume-Uni souhaitera occuper en Europe. Pour peser dans les décisions il faudra faire partie de la zone euro, le Royaume-Uni devra donc y adhérer s'il veut faire avancer sa vision de l'Europe : une large zone de libre-échange avec un minimum de contraintes sur les politiques budgétaires, fiscales, sociales réglementaires mais surtout avec la City comme centre financier quasi-unique.

## Bibliographie

ARTUS, P. (2002), « Entrée du Royaume-Uni dans la zone euro à quelle parité ? Quels effets sur la politique monétaire ? Quels dangers pour le Royaume-Uni ? », *Economie Internationale* n°91

BALDWIN, R. ET WYPLOSZ, C. (2004), "The Economics of European Integration", Mc Graw Hill

BEINE, M., « L'union monétaire européenne: les enseignements de l'approche des zones monétaires optimales » in Farvaque E. et Lagadec G., (2002), « Intégration économique européenne », De Boeck, chapitre 6.

BÉNASSY-QUÉRÉ, A. – COEURÉ, B. – JACQUET, P ET PISANI-FERRY, J. (2004), « Politique Economique », De Boeck

HM Treasury (2003), « UK membership of the single currency: an assessment of the five economic tests »

<http://www.archive2.official-documents.co.uk/document/cm57/5776/5776.html>

BURDA, M. & WYPLOSZ, C. (2003), « Macroéconomie Une perspective européenne », De Boeck

CHRISTODOULIDIS, D. (2002), « What impact has membership of the European Union exerted upon British social and economic policy? »

<http://www.geocities.com/dimchrist21>

CORNET, E. – GUILLAUMIN, M. – TRISTAN, JB (2004), « Royaume-Uni et Euro perspectives d'adhésion »

<http://www.eleves.ens.fr/home/mguillau/pub/mmfai1/UK-Euro.html>

HUVENEERS, C. (2005), « Cours d'analyse macroéconomique des économies ouvertes et choix politiques », FASEG

MATHIEU, C. (2005), « La politique économique du New Labor : un modèle pour l'Europe ? », *Lettre de l'OFCE* n°261

PAQUET, G. (1999), « Une certaine euro-phorie », *Encyclopédie de l'Agora* volume 6 n°3

Facultés Universitaires Notre-Dame de la Paix, Namur  
Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion  
Année académique 2005 - 2006

Partie 4 - Travail de Méthodes Quantitatives  
**« Relation entre le nombre de demandeurs d'emploi âgés  
et la population de la même tranche d'âge en Wallonie »**

Mémoire présenté en vue de l'obtention du grade  
de Licencié en Sciences Economiques

## **1. Description du problème analysé :**

Le problème du vieillissement de la population et surtout du financement des conséquences de ce vieillissement est non seulement un problème d'actualité mais également une préoccupation importante des dirigeants aujourd'hui.

Dans ce contexte, il pourrait être intéressant de mesurer et comparer, en Région Wallonne, l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés inscrits pour la tranche d'âge de 40 à 65 ans et les variations de la population wallonne pour cette même tranche d'âge.

## **2. Données utilisées :**

Nombre de demandeurs d'emploi inoccupés :

- Données mensuelles en terme d'effectifs de janvier 1997 à décembre 2004 par tranches d'âges et par sexes.
- Tranches d'âges obtenues : de 40 à 49 ans, de 50 à 65 ans
- Sources : Forem (Service Statistiques)

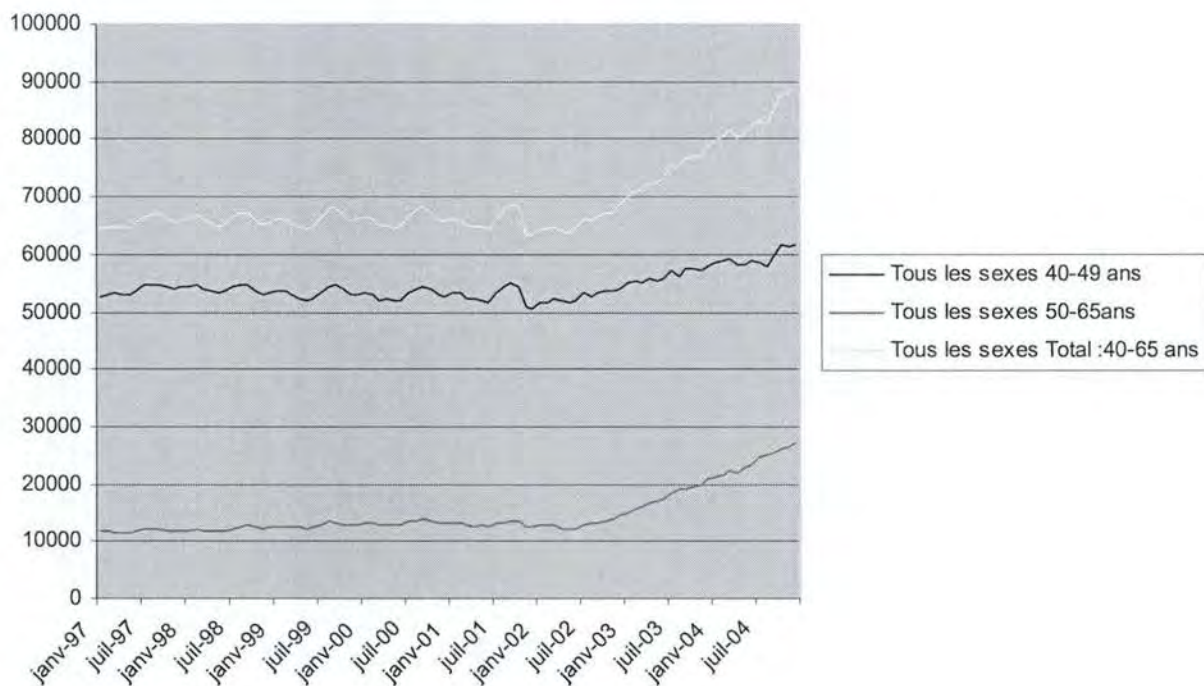
Population wallonne :

- Données annuelles en terme d'effectifs au 31 décembre de chaque année sur base du registre national de 1996 à 2004.
- Pour obtenir des données mensuelles, ces données ont été mensualisées de manière linéaire à l'arrondi unitaire. La technique utilisée dans ce cas peut induire des approximations, on aurait pu tenir compte de faits tels que la saisonnalité des décès ou des naissances dans la mensualisation.
- Sources : Ecodata

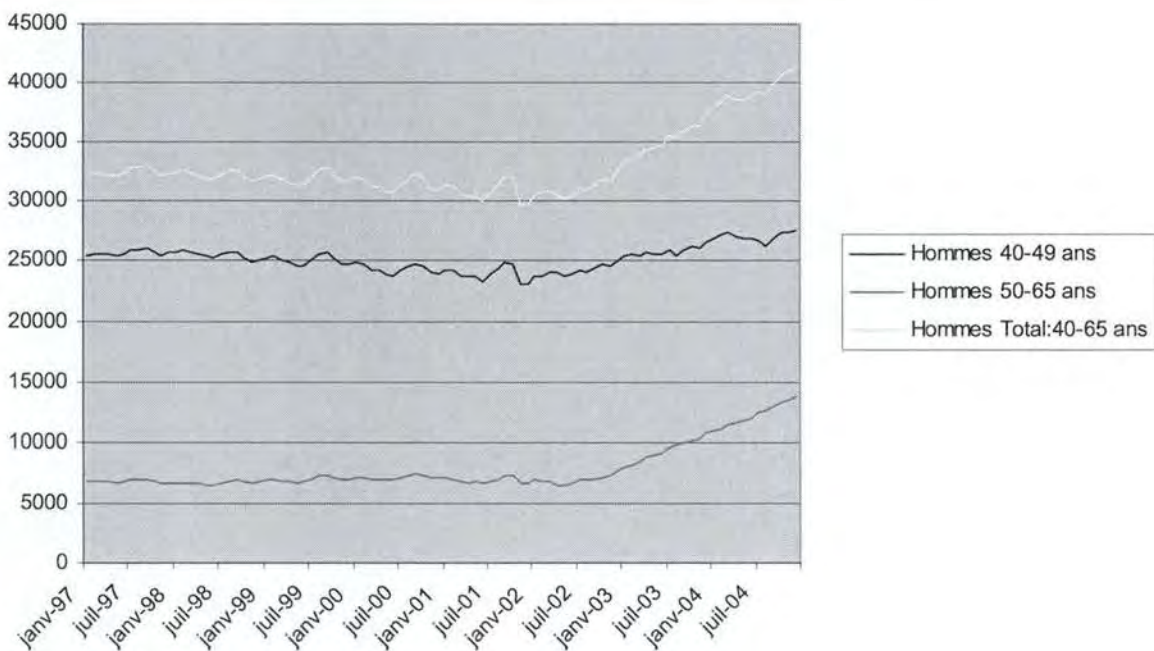
### 3. Représentation graphique des données :

- Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en Région Wallonne

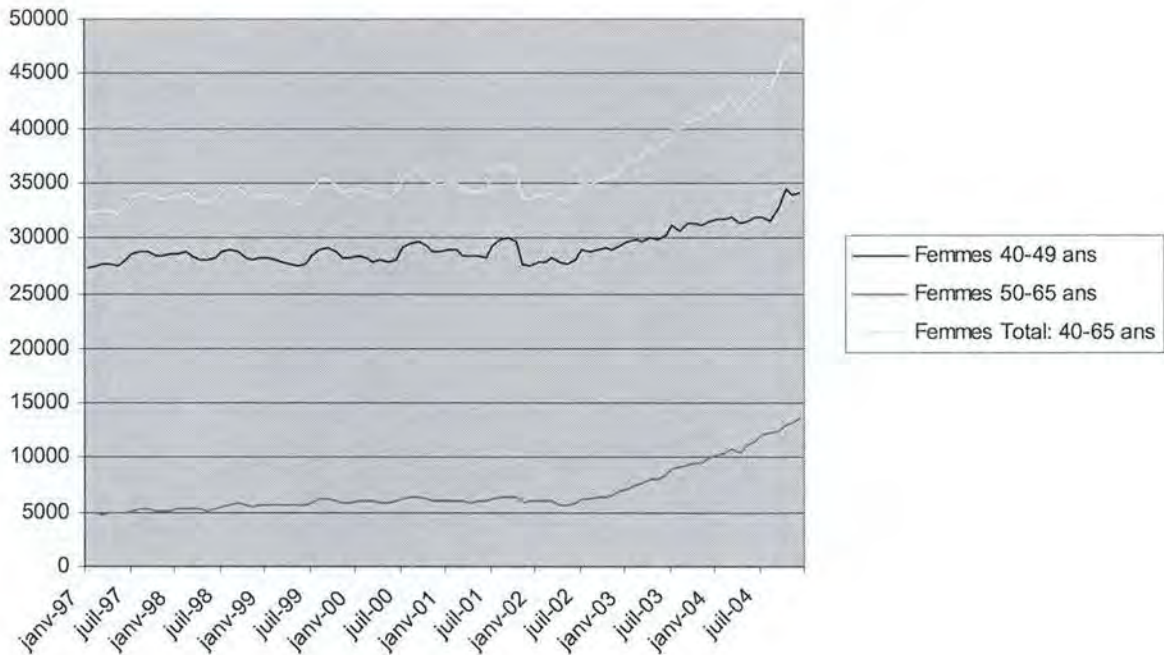
Nombre de demandeurs d'emploi en Région Wallonne



Nombre de demandeurs d'emploi masculins en Région Wallonne



nombre de demandeurs d'emploi féminins en Région Wallonne



Au regard de ces différents graphiques utilisant les données brutes des différentes tranches d'âges, on remarque une légère augmentation des demandeurs d'emploi âgés (de 40 à 65 ans). On peut se rendre compte que le phénomène est plus présent chez les femmes que chez les hommes, qu'il est plus présent également pour la tranche d'âge de 50 à 65 ans que pour la tranche d'âges 40 à 49 ans.

Surtout, on se rend compte que le phénomène est accentué depuis début 2002. Il semblerait qu'un « choc » se soit produit.

*« Ce choc semble surtout être dû au fait que la forte progression de cette classe d'âge trouve en partie son explication dans la modification de l'octroi de dispense de pointage pour les chômeurs âgés. Ainsi, l'âge d'entrée dans le statut de chômeur âgé a progressivement été porté de 50 ans à 56 ans à partir de la mi-2002, à 57 ans à partir de la mi-2003 et à 58 ans à partir de la mi-2004. Ces personnes restent dès lors plus longtemps disponibles sur le marché du travail.*

*Auparavant, ces personnes étaient considérées comme chômeurs complets indemnisés NON demandeurs d'emploi et étaient donc exclues des statistiques des demandeurs d'emploi inoccupés.<sup>1</sup> »*

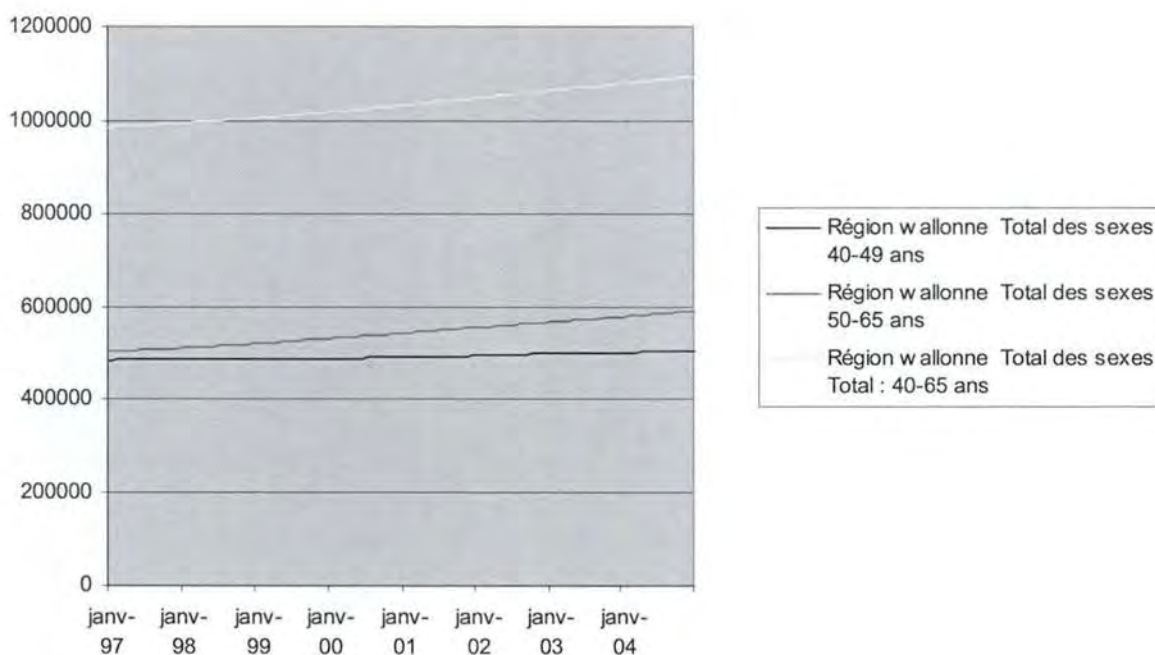
Il sera donc indispensable de tenir compte de cette nouvelle méthode de comptabilisation dans la suite du travail.

<sup>1</sup> Renseignement obtenu auprès du Forem (Monsieur Henry Eeckhout)

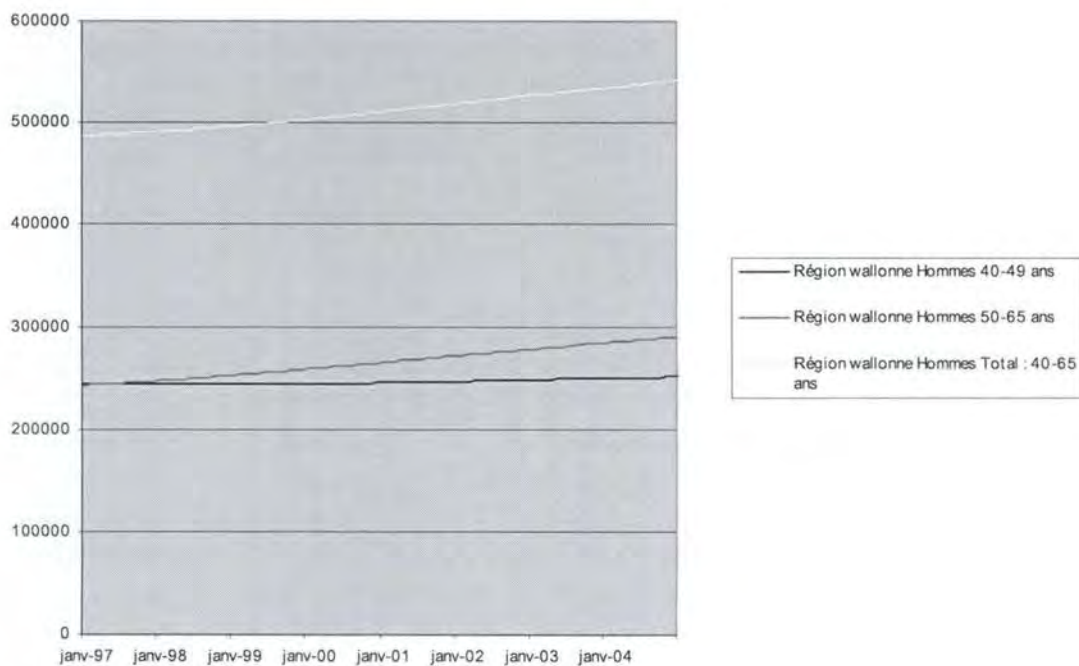
Ce changement de nomenclature montre comment un nombre important des demandeurs d'emploi de plus de quarante ans étaient artificiellement « oubliés » dans les statistiques avant 2002.

- Evolution de la population en Région Wallonne

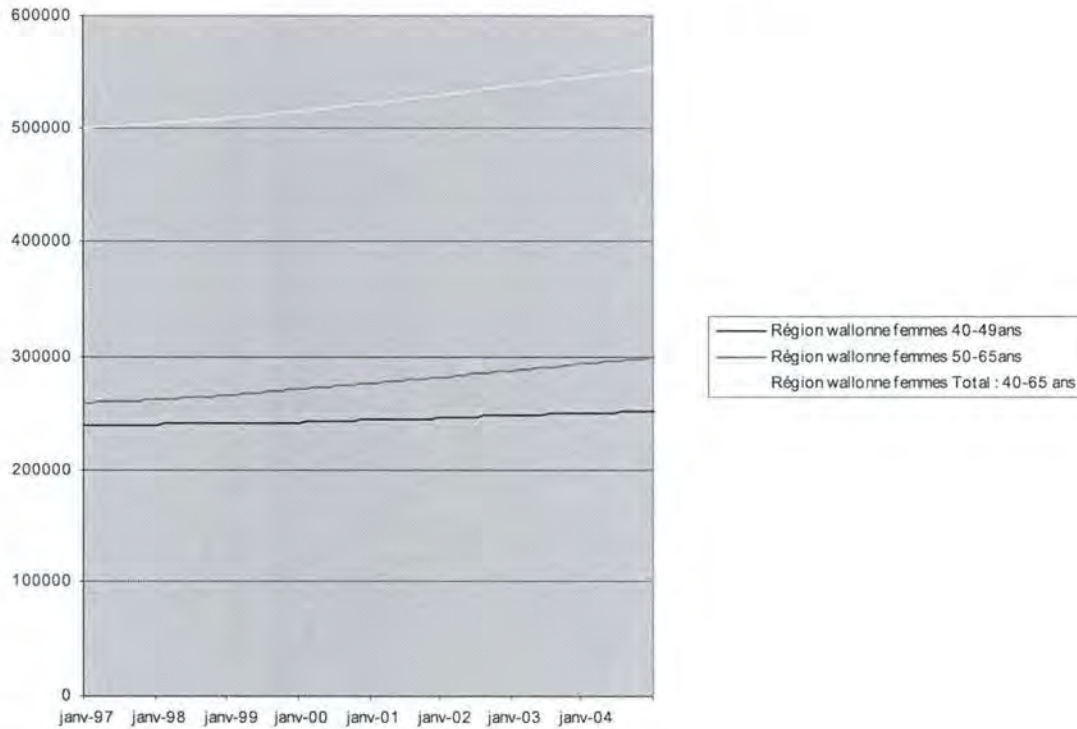
Evolution de la population wallonne



Evolution de la population masculine wallonne



### Evolution de la population féminine wallonne



Une analyse rapide des trois graphiques ci-dessus, nous permet de visualiser une croissance relativement régulière de la population wallonne de 40 à 65 ans.

L'apparence régulière des différents graphiques est-elle représentative d'une croissance linéaire de la population et cela sans tenir compte de l'extrapolation mensuelle opérée ? Pour juger du caractère linéaire des différentes relations, il est pertinent de rechercher les taux de croissance annuels successifs et de vérifier leur constance ou non.

Recherche des taux de croissance annuels des catégories de population :

	Région wallonne Hommes			Région wallonne femmes			Région wallonne Total des sexes		
	40-49 ans	50-65 ans	Total	40-49ans	50-65ans	Total	40-49 ans	50-65 ans	Total
<b>déc-96</b>									
<b>déc-97</b>	0,08	1,7	0,89	0,3	1,07	0,7	0,19	1,38	0,79
<b>déc-98</b>	-0,02	2,17	1,08	0,27	1,42	0,87	0,12	1,78	0,97
<b>déc-99</b>	0,07	2,48	1,3	0,33	2,06	1,24	0,2	2,27	1,27
<b>déc-00</b>	0,57	2,37	1,49	1,03	1,84	1,46	0,8	2,1	1,47
<b>déc-01</b>	0,45	2,62	1,57	0,61	2,05	1,37	0,53	2,33	1,47
<b>déc-02</b>	0,96	2,14	1,58	1,07	1,99	1,56	1,01	2,06	1,57
<b>déc-03</b>	0,4	2,22	1,36	0,59	2,12	1,41	0,5	2,17	1,39
<b>déc-04</b>	0,61	2,25	1,48	0,85	1,84	1,39	0,73	2,04	1,43

Les taux de croissance ne sont pas constants, on peut en déduire que l'aspect linéaire du graphique est dû à l'extrapolation mensuelle des données annuelles.

Le graphique ci-dessous reprend les taux de croissance annuels de la tranche d'âge de 40 à 65 ans pour les deux sexes. Il montre bien la non constance de ces taux de croissance.

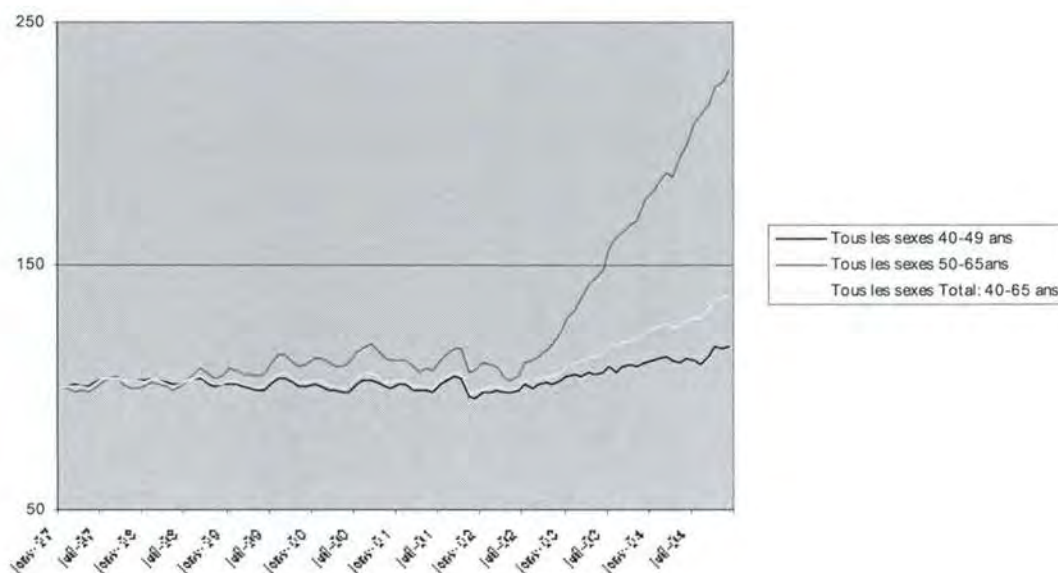


Pour permettre une comparaison plus aisée des différentes données, nous allons reproduire ces graphiques en terme d'indices (indice de base 100 en janvier 1997)

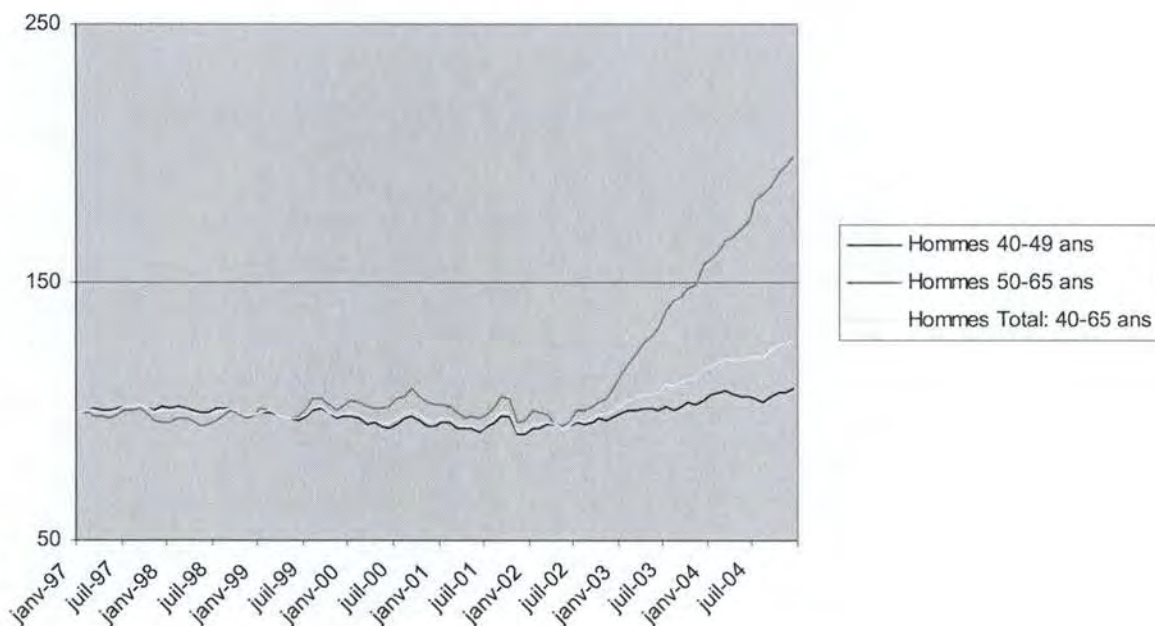
#### 4. Représentation des données en indices (base 100 en janvier 1997)

- Evolution du nombre de demandeurs d'emploi inoccupés en Région Wallonne

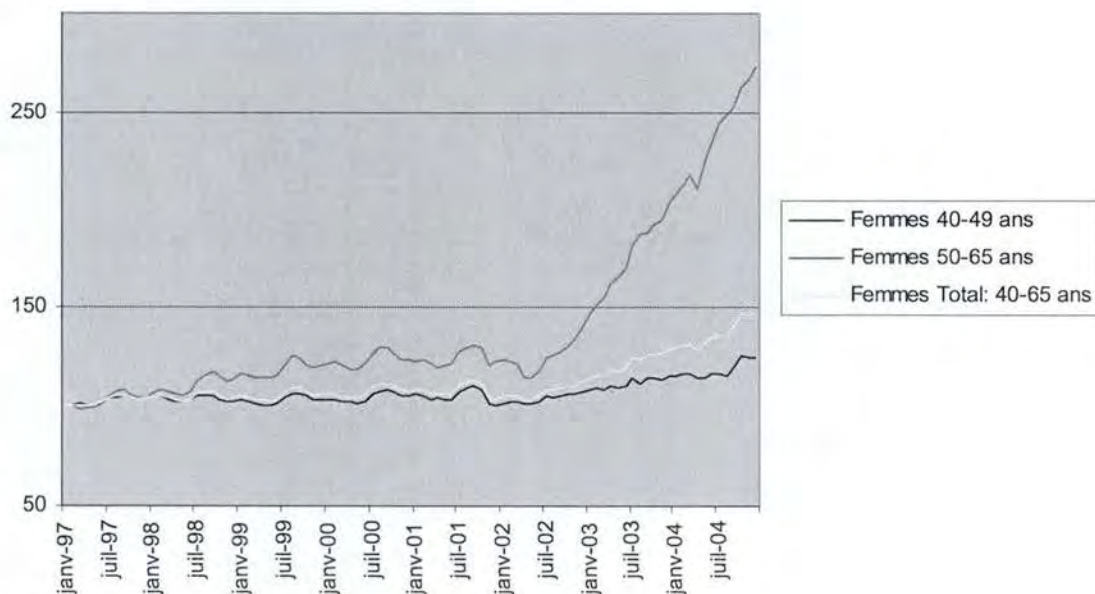
**Demandeurs d'emploi en Région Wallonne**  
Indice de base 100 en janvier 97



**Demandeurs d'emploi masculins en Région Wallonne**  
 Indice de base 100 en janvier 1997



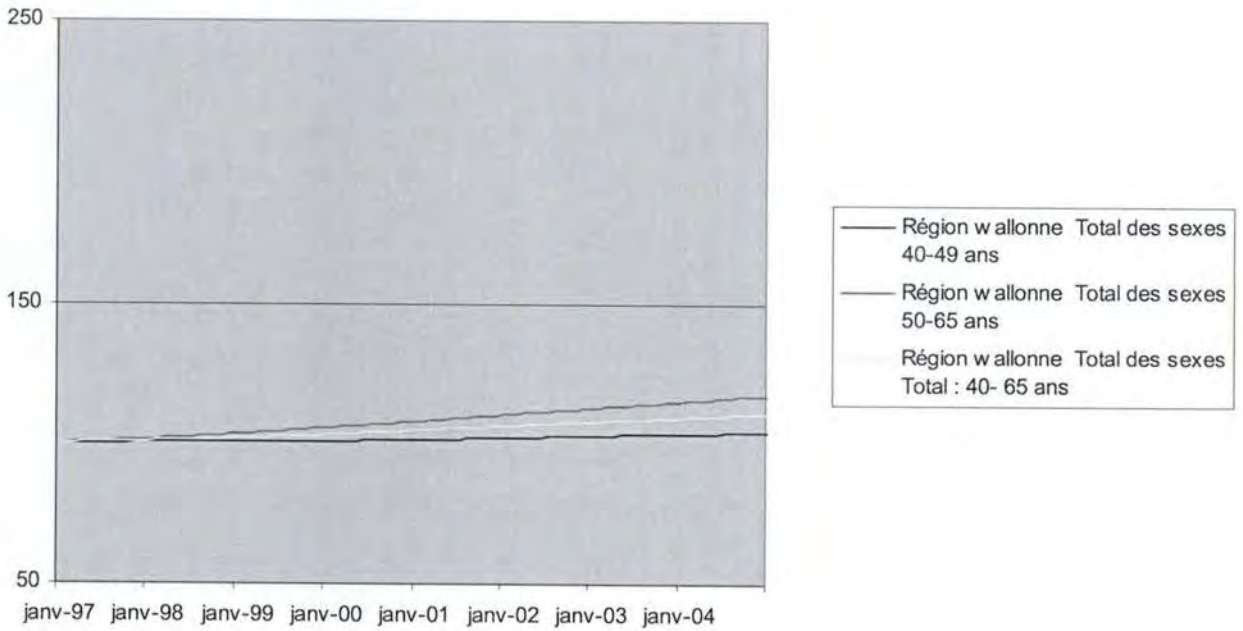
**Demandeurs d'emploi féminins en Région Wallonne**  
 Indice de base 100 en janvier 1997



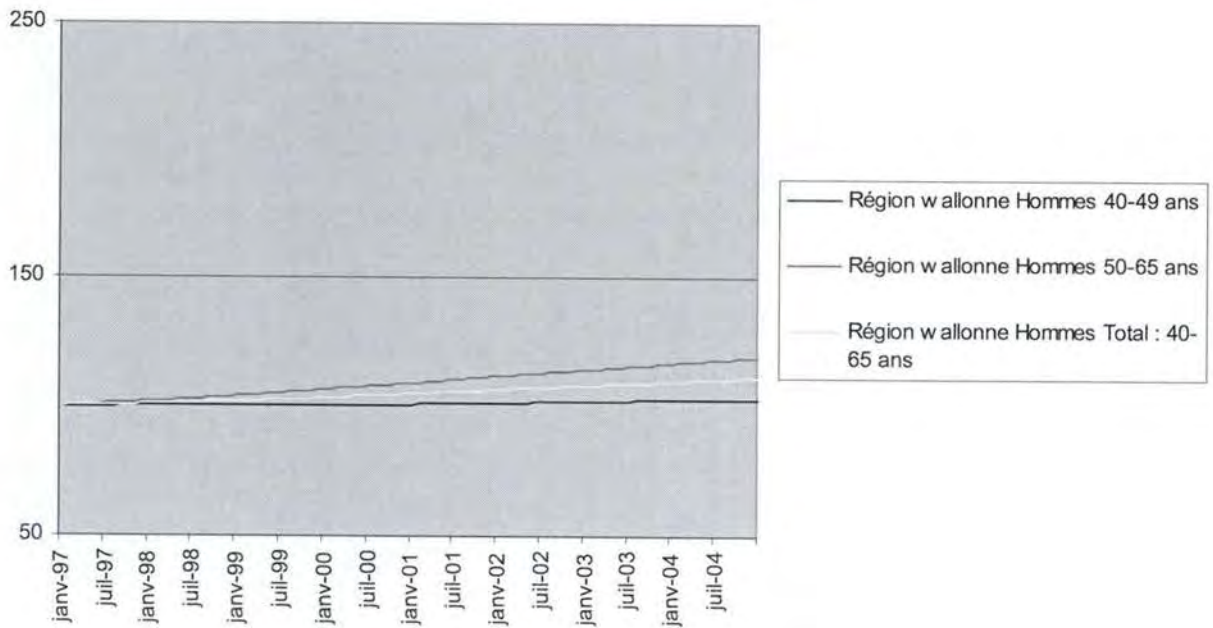
Le graphique indiciaire nous permet de nous rendre compte encore de manière plus marquante de la différence provoquée par la manière de comptabiliser les demandeurs d'emploi depuis la mi-2002. Il sera donc indispensable de traiter les données en fonction de ce choc structurel important.

- Evolution de la population en Région Wallonne

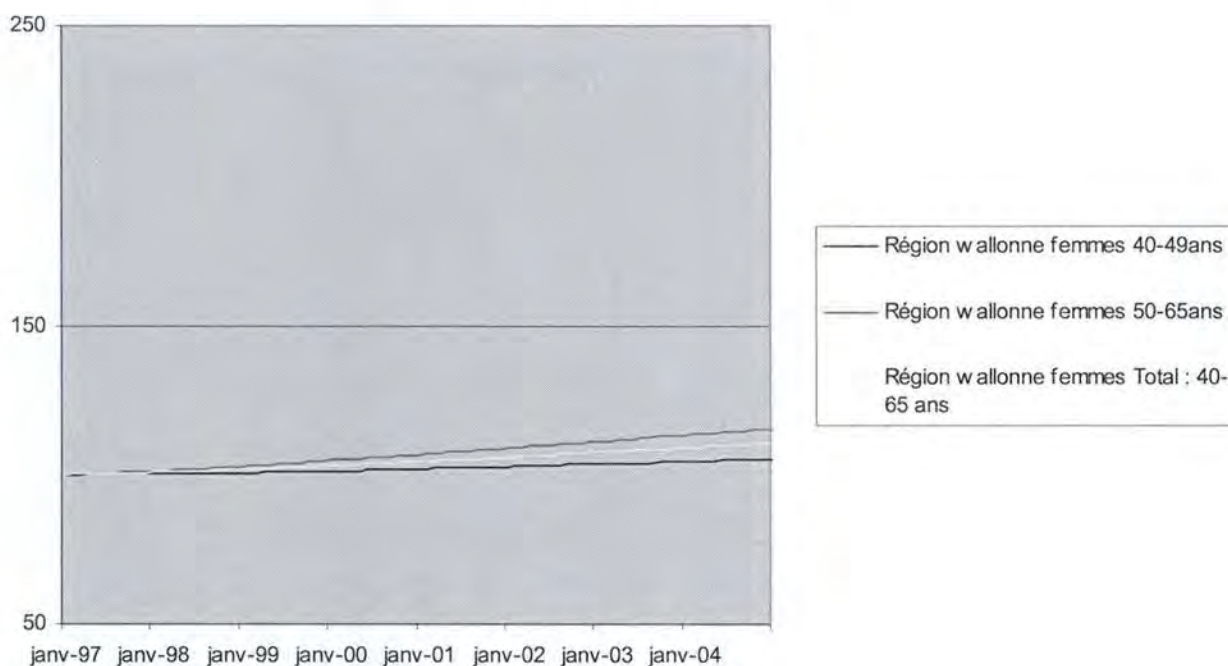
Evolution de la population wallonne  
Indice de base 100 en janvier 1997



Evolution de la population wallonne masculine  
Indice de base 100 en janvier 1997



Evolution de la population wallonne féminine  
Indice de base 100 en janvier 1997



Les différents graphiques indiciaires nous montrent une évolution de la population âgée depuis 1999-2000 assez régulière, une augmentation plus importante de la tranche 50-65 ans tant chez les hommes que chez les femmes.

##### **5. Tableaux comparatifs de valeurs importantes.**

Dans ces différents tableaux comparatifs, on a calculé des valeurs en terme d'indice des deux séries et de leurs sous-ensembles; notamment :

- la moyenne et la médiane du tableau
- le taux de croissance global, le taux de croissance mensuel moyen.

La médiane permet de connaître une valeur ponctuelle des différents indices à la moitié de la période considérée (entre juin et juillet 2000), toujours en prenant comme indice de référence celui de janvier 1997. Cela permettra une simple observation en terme d'évolution à la mi-période ; cette comparaison étant un outil brut et assez rudimentaire d'évaluation dans le cadre de cette étude.

Les taux de croissance permettront de comparer en termes de pourcentages l'évolution des différentes données tant au niveau des demandeurs d'emploi et de la population, mais également entre les différents sous-groupes au sein de ces classes.

- Le taux de croissance global permettra de comparer les évolutions des différents groupes de données sur la totalité de la période considérée, c'est le taux de croissance calculé à partir de la première donnée et de la dernière donnée de la série.
- Le taux de croissance moyen mensuel est le taux de croissance uniforme mensuel qui, appliqué aux différentes séries pendant la période, engendrerait un taux de croissance global identique.

- Demandeurs d'emploi :

	Hommes			Femmes		
	40-49 ans	50-65 ans	Total:40-65 ans	40-49 ans	50-65 ans	Total:40-65 ans
moyenne	99,198958	114,3354	102,425	106,721875	139,6563	111,7614583
médiane	99,65	101,4	99,65	105,05	122	106,6

	Hommes			Femmes		
	40-49 ans	50-65 ans	Total 40-65 ans	40-49 ans	50-65 ans	Total 40-65 ans
taux croissance global	0,0857	0,9908	0,2788	0,244	1,7297	0,4712
taux croissance moyen mensuel	0,0009	0,0072	0,0026	0,0023	0,0105	0,004

	Tous les sexes		
	40-49 ans	50-65ans	Total: 40-65 ans
moyenne	103,1	124,913	107,0958333
médiane	101,7	110,15	102,75

	Tous les sexes		
	40-49 ans	50-65ans	Total:40-65 ans
taux croissance global	0,1678	1,2994	0,375
taux croissance moyen mensuel	0,0016	0,0087	0,0033

Les taux de croissance sont, dans tous les cas, positifs.

Les taux de croissance globaux sont plus importants pour la tranche 50-65 ans que pour la tranche 40-49 ans, plus importants également pour les femmes que pour les hommes.

- Population wallonne.

	Hommes			femmes		
	40-49 ans	50-65 ans	Total	40-49ans	50-65ans	Total
moyenne	101,051042	109,165625	105,1020833	102,09375	106,8947917	104,5885417
médiane	100,7	109	104,85	101,95	106,5	104,35

	Hommes			femmes		
	40-49 ans	50-65 ans	Total	40-49ans	50-65ans	Total
taux croissance global	0,0314	0,1925	0,1118	0,0513	0,1522	0,1038
taux croissance moyen mensuel	0,0003	0,0018	0,0011	0,0005	0,0015	0,001

	Total des sexes		
	40-49 ans	50-65 ans	Total
moyenne	101,5677083	107,9895833	104,8427083
médiane	101,3	107,7	104,55

	Total des sexes		
	40-49 ans	50-65 ans	Total
taux croissance global	0,0413	0,1717	0,1078
taux croissance moyen mensuel	0,0004	0,0017	0,0011

Les taux de croissance sont positifs dans tous les cas également.

Les taux de croissance globaux sont supérieurs pour la tranche d'âge 50-65 ans que pour les 40-49 ans, mais le taux de croissance global de la population féminine n'est pas supérieur à celui des hommes.

Conclusions :

De manière globale, les deux phénomènes (croissance de la population wallonne et du nombre de demandeurs d'emploi dans la même région) présentent tous les deux une croissance positive, on peut donc s'attendre à une corrélation positive si elle existe.

Toutefois, les taux de croissance globaux de la population wallonne sont nettement inférieurs aux taux de croissance des demandeurs d'emploi de cette même région : *par exemple : 10,78% pour la population et 37,5% pour les demandeurs d'emploi en ce qui concerne les individus de tous les sexes entre 40 et 65 ans.*

Le chômage touche plus la population féminine que masculine sans que toutefois une évolution analogue ne se retrouve en terme de croissance de la population réelle.

Le chômage de la tranche 50-65 ans augmente plus que celui de la tranche 40-49 ans, il en est de même pour la population.

## 6. Nuage de points – Estimation de la corrélation.

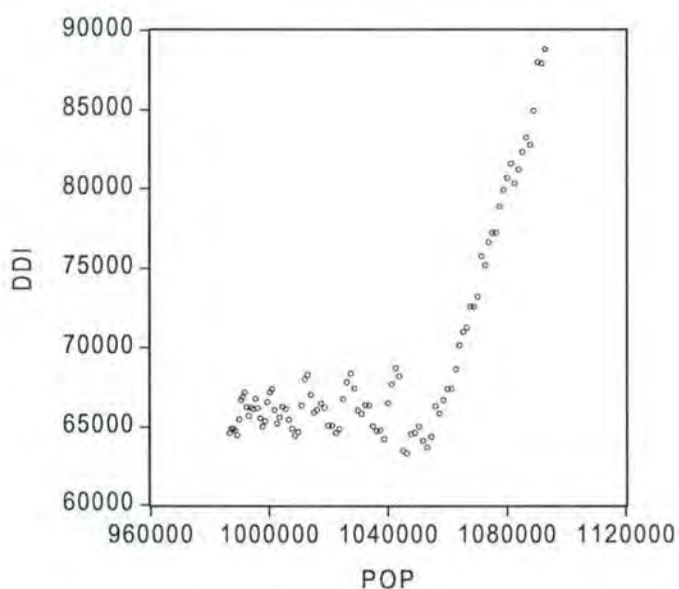
Une première perspective est d'évaluer la corrélation entre l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi âgés (40-65 ans) des deux sexes inscrits en Wallonie et l'évolution de la population ayant les mêmes caractéristiques.

On tracera pour ce faire un nuage de points construit à partir des données des deux phénomènes.

L'observation de ce nuage de points permettra d'observer trois caractéristiques de cette corrélation :

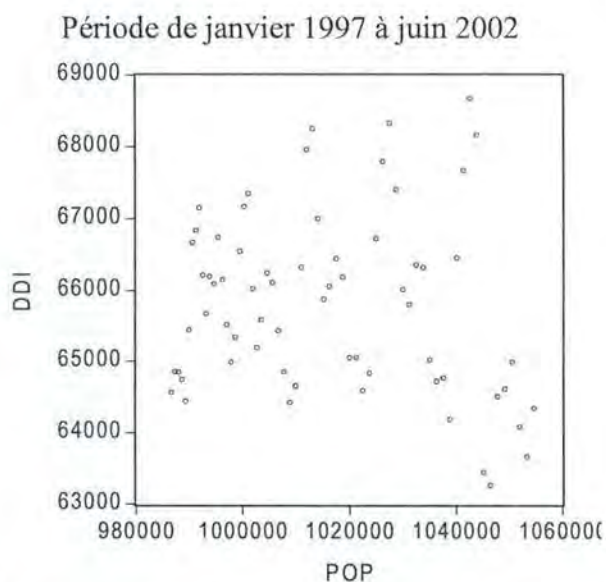
- le signe du lien entre les deux variables
- l'intensité du lien
- la linéarité de la relation

Nuage de points : période globale de janvier 1997 à décembre 2004

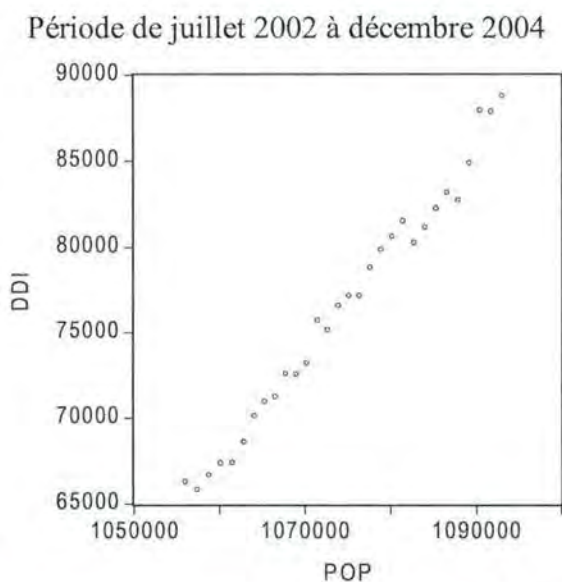


On peut déduire de ce graphique qu'il existe une relation positive entre les deux variables, toutefois on constate comme dans les graphiques antérieurs la cassure structurelle qui apparaît dès la mi-2002.

Afin de visualiser cet effet, on va reproduire des nuages de points différents pour les deux périodes.



Il est très difficile de déterminer le signe de la relation. L'intensité du lien semble faible, car la dispersion des points est importante. La linéarité semble peu évidente.



La relation est nettement positive, l'intensité du lien semble importante car le nuage de points est concentré. La linéarité est évidente.

Remarque : Dès à présent, on peut déjà estimer que la nouvelle méthode de comptabilisation des demandeurs d'emploi en application depuis juillet 2002 reflète de manière plus probante la corrélation avec l'évolution du vieillissement de la population.

## 7. Coefficient de corrélation

Il est utile de rechercher le coefficient de corrélation relatif à chaque nuage de points. En effet ce coefficient permet de connaître non seulement le signe de la relation mais également l'intensité de celle-ci.

- Période de janvier 1997 à décembre 2004 :  $\rho = 0,75171106$  (corrélation positive relativement importante car proche de 1)
- Période de janvier 1997 à juin 2002 :  $\rho = -0,1486003$  (corrélation négative faible, voire quasi nulle car proche de 0)
- Période de juillet 2002 à décembre 2004 :  $\rho = 0,99264154$  (corrélation positive et importante car très proche de 1)

## 8. Régression

La régression permettra de juger du caractère linéaire de la relation.

## A. Etude de la stationnarité des variables

- a. la variable du nombre de demandeurs d'emploi de la tranche d'âge 40 à 65 ans en Wallonie (DDI)

En appliquant le test de Dickey-Fuller sur les données brutes, on obtient le résultat suivant :

Null Hypothesis: DDI has a unit root

Exogenous: Constant

Lag Length: 0 (Automatic based on SIC, MAXLAG=10)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	2.153411	0.9999
Test critical values:		
1% level	-3.500669	
5% level	-2.892200	
10% level	-2.583192	

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(DDI)

Method: Least Squares

Date: 12/24/05 Time: 09:52

Sample (adjusted): 1997M02 2004M12

Included observations: 95 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
DDI(-1)	0.038100	0.017693	2.153411	0.0339
C	-2371.300	1224.162	-1.937081	0.0558
R-squared	0.047494	Mean dependent var		254.8105
Adjusted R-squared	0.037252	S.D. dependent var		1058.849
S.E. of regression	1038.940	Akaike info criterion		16.75062
Sum squared resid	1.00E+08	Schwarz criterion		16.80438
Log likelihood	-793.6543	F-statistic		4.637177
Durbin-Watson stat	1.674700	Prob(F-statistic)		0.033873

On observe que le t-statistique est supérieur aux valeurs critiques, la série est donc non stationnaire. En la différenciant une fois, nous obtenons :

Null Hypothesis: D(DDI) has a unit root

Exogenous: Constant

Lag Length: 0 (Automatic based on SIC, MAXLAG=10)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-7.563289	0.0000
Test critical values:		
1% level	-3.501445	
5% level	-2.892536	

10% level

-2.583371

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation

Dependent Variable: D(DDI,2)

Method: Least Squares

Date: 12/24/05 Time: 09:57

Sample (adjusted): 1997M03 2004M12

Included observations: 94 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(DDI(-1))	-0.768739	0.101641	-7.563289	0.0000
C	197.0703	110.3296	1.786196	0.0774
R-squared	0.383392	Mean dependent var		6.414894
Adjusted R-squared	0.376690	S.D. dependent var		1319.051
S.E. of regression	1041.391	Akaike info criterion		16.75555
Sum squared resid	99773552	Schwarz criterion		16.80966
Log likelihood	-785.5108	F-statistic		57.20334
Durbin-Watson stat	1.912603	Prob(F-statistic)		0.000000

Le t-statistique est inférieur aux valeurs critiques de manière importante, on peut donc estimer que la série est stationnaire dans ce cas.

b. La variable représentative de la population de la tranche d'âge 40-65 en Wallonie.  
(POP)

En appliquant le test de Dickey-Fuller sur les données brutes, on obtient le résultat suivant :

Null Hypothesis: POP has a unit root

Exogenous: Constant

Lag Length: 1 (Automatic based on SIC, MAXLAG=10)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	0.199862	0.9713
Test critical values:		
1% level	-3.500669	
5% level	-2.892200	
10% level	-2.583192	

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(POP)  
 Method: Least Squares  
 Date: 12/24/05 Time: 10:02  
 Sample (adjusted): 1997M02 2004M12  
 Included observations: 95 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
POP(-1)	4.50E-05	0.000225	0.199862	0.8420
D(POP(-1))	0.963498	0.030064	32.04812	0.0000
C	0.798865	206.5748	0.003867	0.9969
R-squared	0.970365	Mean dependent var		1119.179
Adjusted R-squared	0.969720	S.D. dependent var		237.3456
S.E. of regression	41.30056	Akaike info criterion		10.31070
Sum squared resid	156927.7	Schwarz criterion		10.39135
Log likelihood	-486.7582	F-statistic		1506.203
Durbin-Watson stat	2.103524	Prob(F-statistic)		0.000000

Le t-statistique est supérieur aux valeurs critiques, la série est donc non stationnaire.

On va utiliser les différences premières afin de la rendre stationnaire.

Null Hypothesis: D(POP) has a unit root  
 Exogenous: Constant  
 Lag Length: 0 (Automatic based on SIC, MAXLAG=10)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-1.802425	0.3774
Test critical values:		
1% level	-3.500669	
5% level	-2.892200	
10% level	-2.583192	

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(POP,2)  
 Method: Least Squares  
 Date: 12/24/05 Time: 10:04  
 Sample (adjusted): 1997M02 2004M12  
 Included observations: 95 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D(POP(-1))	-0.031637	0.017552	-1.802425	0.0747
C	41.88984	19.97636	2.096970	0.0387
R-squared	0.033754	Mean dependent var		6.694737

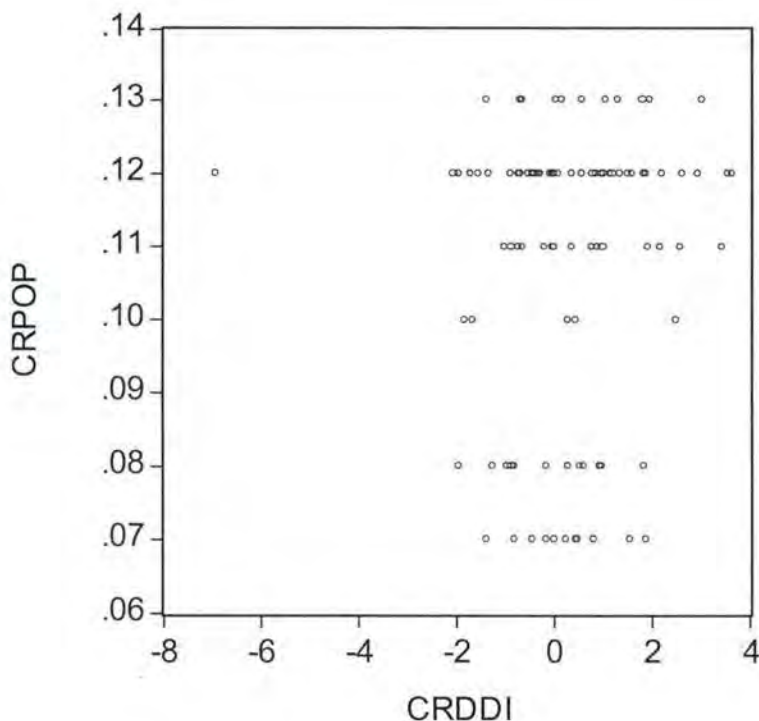
Adjusted R-squared	0.023364	S.D. dependent var	41.57538
S.E. of regression	41.08683	Akaike info criterion	10.29008
Sum squared resid	156995.9	Schwarz criterion	10.34385
Log likelihood	-486.7788	F-statistic	3.248736
Durbin-Watson stat	2.112788	Prob(F-statistic)	0.074718

Malheureusement on constate que, même si le t-statistique s'est nettement amélioré, la série reste toutefois non stationnaire; la probabilité montre qu'il reste encore environ 38% de chances de se tromper en rejetant l'hypothèse nulle.

Envisager de travailler en différence seconde pourrait être une solution. Mais du fait de la mensualisation des données annuelles, de nombreuses valeurs seraient égales à zéro, une telle exploitation aurait donc peu de sens.

Pour régler le problème de stationnarité on travaillera en taux de croissance des deux variables tout en sachant que la série POP comportera un léger problème de non stationnarité des données.

Le nuage de points ci-dessous représente la corrélation entre les taux de croissance de la population (tranche d'âge 40 à 65 ans) et les taux de croissance des demandeurs d'emploi pour cette même tranche d'âge entre février 1997 et décembre 2004. Même si une corrélation apparaît, on constate également une variation relativement importante.



## B. Régression

Afin de régresser les données par la méthode des moindres carrés ordinaires, on créera des variables binaires permettant de tenir compte des différents modes de comptabilisation du nombre de demandeurs d'emploi âgés à partir de juillet 2002, juillet 2003 et juillet 2004, ainsi qu'une variable binaire correspondant aux années antérieures à ces modifications de comptabilisation.

On crée 4 variables binaires :

- CHOC0 correspondant à la période de février 1997 à juin 2002 (mode de comptabilisation identique)
- CHOC2, CHOC3, CHOC4 correspondant aux périodes respectives juillet 2002 à juin 2003, juillet 2003 à juin 2004 et juillet 2004 à décembre 2004.

Remarque :

CRDDI : taux de croissance mensuel des demandeurs d'emploi de 40 à 65 ans en Wallonie.

CRPOP : taux de croissance mensuel de la population wallonne de 40 à 65 ans.

Après avoir corrigé l'hétéroscédasticité, on obtient le tableau suivant :

Dependent Variable: CRDDI  
Method: Least Squares  
Date: 01/23/06 Time: 18:50  
Sample (adjusted): 1997M02 2004M12  
Included observations: 95 after adjustments  
White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.260070	0.721747	0.360335	0.7194
CRPOP	-2.476663	7.699642	-0.321659	0.7485
CHOC2	1.130385	0.422278	2.676871	0.0088
CHOC3	1.011413	0.452054	2.237370	0.0277
CHOC4	1.323796	0.666434	1.986386	0.0500
R-squared	0.113022	Mean dependent var		0.347263
Adjusted R-squared	0.073600	S.D. dependent var		1.517908
S.E. of regression	1.460982	Akaike info criterion		3.647290

Sum squared resid	192.1020	Schwarz criterion	3.781705
Log likelihood	-168.2463	F-statistic	2.867022
Durbin-Watson stat	1.710818	Prob(F-statistic)	0.027569

La statistique de Durbin-Watson montre qu'il y a peu de chance d'avoir de l'autocorrélation d'ordre un car sa valeur est supérieure à 1,7 ce qui est relativement proche de 2. Toutefois lorsque l'on observe le corrélogramme des résidus ci-dessous, on y découvre de l'autocorrélation d'ordre 4.

Date: 01/23/06 Time: 18:53  
Sample: 1997M02 2004M12  
Included observations: 95

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob
. .	. .	1 -0.046	-0.046	0.2103	0.647
. .	. .	2 0.029	0.027	0.2934	0.864
. .	. .	3 -0.017	-0.014	0.3211	0.956
. **	. **	4 0.204	0.202	4.5259	0.339
. .	. .	5 -0.046	-0.029	4.7433	0.448
.* .	* .	6 -0.073	-0.091	5.3023	0.506
* .	* .	7 -0.071	-0.075	5.8257	0.560
. *	. .	8 0.088	0.048	6.6388	0.576
. .	. .	9 -0.002	0.025	6.6392	0.675
* .	. .	10 -0.065	-0.040	7.1000	0.716
* .	. .	11 -0.058	-0.045	7.4696	0.760
. *	. *	12 0.117	0.084	8.9958	0.703

Après correction de l'autocorrélation d'ordre 4, on obtient le tableau de régression suivant :

Dependent Variable: CRDDI  
Method: Least Squares  
Date: 01/23/06 Time: 18:54  
Sample (adjusted): 1997M06 2004M12  
Included observations: 91 after adjustments  
Convergence achieved after 5 iterations  
White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.430874	0.597039	0.721686	0.4725
CRPOP	-4.049294	6.240686	-0.648854	0.5182
CHOC2	1.192558	0.330067	3.613076	0.0005
CHOC3	1.053274	0.296338	3.554297	0.0006
CHOC4	1.055594	0.613321	1.721113	0.0889
AR(4)	-0.347573	0.160623	-2.163906	0.0333

R-squared 0.210604 Mean dependent var 0.364505

Adjusted R-squared	0.164169	S.D. dependent var	1.547388
S.E. of regression	1.414681	Akaike info criterion	3.595345
Sum squared resid	170.1123	Schwarz criterion	3.760896
Log likelihood	-157.5882	F-statistic	4.535456
Durbin-Watson stat	1.707331	Prob(F-statistic)	0.001030

Inverted AR Roots	.54+.54i	.54+.54i	-.54+.54i	-.54-.54i
-------------------	----------	----------	-----------	-----------

Les résultats de la régression ne sont pas très probants.

La statistique en F testant l'hypothèse de base de significativité des coefficients de la régression et la p value qui y est associée ne permettent pas de rejeter fortement l'hypothèse nulle de nullité des coefficients : plus de 1 chance sur 1000 de se tromper en rejetant l'hypothèse nulle de nullité des coefficients régresseurs. La probabilité du F-statistique teste l'hypothèse de base de non relation entre les deux variables, cette hypothèse doit être fortement rejetée.

Le R<sup>2</sup> et le R<sup>2</sup> ajusté sont faibles (ils devraient être plus proches de 1) et sont relativement différents l'un de l'autre.

Le coefficient de la variable CRPOP (croissance population) ainsi que la constante ne sont pas significatifs. La probabilité liée à CRPOP montre que l'on a plus de 51% de chances de se tromper en rejetant l'hypothèse nulle de nullité du coefficient alors que celle-ci est vraie. Il en est de même pour la valeur de la constante mais à plus de 47%.

Seuls les coefficients liés aux différents modes de comptabilisation sont significatifs.

L'équation estimée après régression serait :

Estimation Command:

```
=====
LS(H) CRDDI C CRPOP CHOC2 CHOC3 CHOC4 AR(4)
```

Estimation Equation:

```
=====
CRDDI = C(1) + C(2)*CRPOP + C(3)*CHOC2 + C(4)*CHOC3 + C(5)*CHOC4 + [AR(4)=C(6)]
```

Substituted Coefficients:

```
=====
CRDDI = 0.4308744879 - 4.049293615*CRPOP + 1.192558064*CHOC2 + 1.053273929*CHOC3 +
1.055593779*CHOC4 + [AR(4)=-0.347573481]
```

La régression obtenue est peu satisfaisante voire même non significative si ce n'est en ce qui concerne l'impact des différents modes de comptabilisation.

Il n'est donc pas possible d'interpréter les coefficients obtenus dans l'équation reprise ci-dessus en terme de lien entre CRPOP et CRDDI.

Au vu des résultats une phrase du type « une augmentation de la population de la tranche d'âge 40-65 en 2000 en Wallonie entraîne une diminution de 4,05% du nombre de demandeurs d'emploi dans la même tranche d'âge » n'aurait aucun sens.

Remarque :

D'autres régressions ont été effectuées sur les variables en taux de croissance et n'ont pour aucune donnée de résultats probants, en voici un échantillonnage.

- a. l'idée de faire intervenir un retard a été envisagée mais ne donne pas de meilleur résultat. Voici le tableau de cette régression après correction de l'hétéroscédasticité et de l'auto-corrélation :

Dependent Variable: CRDDI  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/23/06 Time: 19:24  
 Sample (adjusted): 1997M07 2004M12  
 Included observations: 90 after adjustments  
 Convergence achieved after 11 iterations  
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.180304	0.588335	0.306466	0.7600
CRPOP	-1.821779	6.176781	-0.294940	0.7688
CHOC2	1.020527	0.342175	2.982468	0.0038
CHOC3	0.929255	0.314675	2.953060	0.0041
CHOC4	0.872255	0.641076	1.360612	0.1773
CRDDI(-1)	0.129618	0.104562	1.239638	0.2186
AR(4)	-0.346516	0.170639	-2.030702	0.0455

R-squared	0.229865	Mean dependent var	0.351222
Adjusted R-squared	0.174193	S.D. dependent var	1.550831
S.E. of regression	1.409301	Akaike info criterion	3.598651
Sum squared resid	164.8487	Schwarz criterion	3.793080
Log likelihood	-154.9393	F-statistic	4.128896
Durbin-Watson stat	1.891253	Prob(F-statistic)	0.001121

Inverted AR Roots	.54+.54i	.54+.54i	-.54+.54i	-.54+.54i
-------------------	----------	----------	-----------	-----------

Dans cette régression, la probabilité de la F-statistique n'est pas satisfaisante, le coefficient de CRPOP et la constante ne sont pas significatifs. Les  $R^2$  et  $R^2$  ajusté sont faibles et différents l'un de l'autre.

- b. une régression en terme de taux de croissance par la méthode des moindres carrés ordinaires a été envisagée de la même manière en créant une variable pour chaque année et une pour chaque mode différent de comptabilisation des demandeurs d'emploi. Voici le tableau de cette régression après correction de l'hétéroscédasticité et de l'auto-corrélation :

Dependent Variable: CRDDI				
Method: Least Squares				
Date: 01/23/06 Time: 19:33				
Sample (adjusted): 1997M06 2004M12				
Included observations: 91 after adjustments				
Convergence achieved after 7 iterations				
White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-1.420744	4.312031	-0.329484	0.7427
CRPOP	25.69943	61.50540	0.417840	0.6772
A98	-0.734836	0.741995	-0.990352	0.3251
A99	-1.213030	2.304217	-0.526439	0.6001
A2000	-1.669533	3.090616	-0.540194	0.5906
A2001	-1.893524	3.104351	-0.609958	0.5437
A2002	-1.794191	3.731559	-0.480815	0.6320
A2003	-1.400909	2.845888	-0.492257	0.6239
A2004	-1.837245	3.547153	-0.517949	0.6060
CHOC2	0.947414	0.697166	1.358950	0.1781
CHOC3	1.107179	0.925721	1.196019	0.2353
CHOC4	1.189127	1.151530	1.032650	0.3050
AR(4)	-0.343708	0.171281	-2.006689	0.0482
R-squared	0.223174	Mean dependent var	0.364505	
Adjusted R-squared	0.103662	S.D. dependent var	1.547388	
S.E. of regression	1.464992	Akaike info criterion	3.733140	
Sum squared resid	167.4037	Schwarz criterion	4.091834	
Log likelihood	-156.8579	F-statistic	1.867377	
Durbin-Watson stat	1.719203	Prob(F-statistic)	0.051619	
Inverted AR Roots	.54-.54i	.54+.54i	-.54+.54i	-.54-.54i

La probabilité de la F-statistique est encore moins bonne, tous les coefficients des variables ainsi que la constante sont non significatifs. Le  $R^2$  et le  $R^2$ ajusté sont faibles et très différents l'un de l'autre.

- c. Une régression en termes de taux de croissance a été également envisagée par les moindres carrés ordinaires en tentant d'expliquer CRDDI par les différents taux de croissance de la population :

POPF1 : taux de croissance de la population féminine de 40 à 49 ans

POPF2 : taux de croissance de la population féminine de 50 à 65 ans

POPH1 : taux de croissance de la population masculine de 40 à 49 ans

POPH2 : taux de croissance de la population masculine de 50 à 65 ans

en reprenant les variables binaires de la première régression représentant les

différents chocs (changements de modes de comptabilisation) CHOC0, CHOC2, CHOC3, CHOC4.

Voici le tableau de cette régression après correction de l'hétéroscédasticité et de l'auto-corrélation :

Dependent Variable: CRDDI  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/23/06 Time: 19:44  
 Sample (adjusted): 6 96  
 Included observations: 91 after adjustments  
 Convergence achieved after 6 iterations  
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	1.325989	1.319969	1.004560	0.3181
POPF1	4.133517	17.36465	0.238042	0.8124
POPF2	4.085343	10.02942	0.407336	0.6848
POPH1	-5.125951	18.45057	-0.277821	0.7818
POPH2	-10.34591	13.70306	-0.755007	0.4524
CHOC2	0.950069	0.432528	2.196549	0.0309
CHOC3	0.906522	0.323103	2.805675	0.0063
CHOC4	0.927458	0.625743	1.482172	0.1421
AR(4)	-0.346105	0.168249	-2.057106	0.0429
R-squared	0.217518	Mean dependent var	0.364505	
Adjusted R-squared	0.141178	S.D. dependent var	1.547388	
S.E. of regression	1.434005	Akaike info criterion	3.652481	
Sum squared resid	168.6224	Schwarz criterion	3.900808	
Log likelihood	-157.1879	F-statistic	2.849346	
Durbin-Watson stat	1.718418	Prob(F-statistic)	0.007622	
Inverted AR Roots	.54+.54i	.54+.54i	-.54+.54i	-.54-.54i

Des conclusions identiques peuvent être tirées.

### C. Cointégration

Le concept de cointégration repose sur le fait qu'au niveau le plus intuitif de la théorie économique, certaines paires de variables économiques convergent à long terme. Ce concept permet d'établir des modèles théoriques qui permettent de tester si réellement il existe des variables macroéconomiques qui convergent à l'équilibre ; il s'agit d'un lien entre les procédés non stationnaires et le concept d'équilibre à long terme.

Donc le concept de cointégration décrit les conditions de long terme vers lesquelles les variables tendent à retourner.

Les propriétés statistiques habituelles de la méthode des moindres carrés ordinaires ne sont valables que si les variables de la série temporelle sont stationnaires.

Pour vérifier si deux séries non stationnaires sont cointégrées, on applique le test de Dickey-Fuller aux résidus de la régression obtenue sur ces deux séries. Si les résidus sont stationnaires, on peut dire qu'il existe un équilibre de long terme entre les deux séries.

Nous allons donc effectuer une régression avec les variables non stationnaires de départ : DDI et POP. Nous savons que nous ne pouvons interpréter les résultats obtenus par la méthode des moindres carrés ordinaires car les séries sont non stationnaires. Nous cherchons simplement à estimer s'il existe un équilibre de long terme entre ces deux séries.

Dependent Variable: DDI  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/23/06 Time: 20:34  
 Sample (adjusted): 1997M01 2004M12  
 Included observations: 96 after adjustments  
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-82260.83	15910.45	-5.170240	0.0000
POP	0.146344	0.015635	9.359914	0.0000
R-squared	0.565070	Mean dependent var		69133.74
Adjusted R-squared	0.560443	S.D. dependent var		6355.681
S.E. of regression	4213.761	Akaike info criterion		19.55071
Sum squared resid	1.67E+09	Schwarz criterion		19.60414
Log likelihood	-936.4342	F-statistic		122.1265
Durbin-Watson stat	0.063141	Prob(F-statistic)		0.000000

Même si les résultats sont significatifs, nous ne pouvons les interpréter car les séries ne sont pas stationnaires.

Nous allons appliquer le test de Dickey-Fuller aux résidus et vérifier s'ils sont stationnaires.

Null Hypothesis: RES has a unit root  
 Exogenous: Constant  
 Lag Length: 0 (Automatic based on SIC, MAXLAG=11)

	t-Statistic	Prob.*
Augmented Dickey-Fuller test statistic	-7.639670	0.0000
Test critical values:		
1% level	-3.501445	
5% level	-2.892536	
10% level	-2.583371	

\*MacKinnon (1996) one-sided p-values.

Augmented Dickey-Fuller Test Equation  
 Dependent Variable: D(RES)  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/23/06 Time: 20:39  
 Sample (adjusted): 1997M03 2004M12  
 Included observations: 94 after adjustments

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
RES(-1)	-0.777836	0.101815	-7.639670	0.0000
C	0.350401	107.2205	0.003268	0.9974
R-squared	0.388154	Mean dependent var		5.065289
Adjusted R-squared	0.381503	S.D. dependent var		1321.800
S.E. of regression	1039.524	Akaike info criterion		16.75196
Sum squared resid	99416178	Schwarz criterion		16.80607
Log likelihood	-785.3422	F-statistic		58.36456
Durbin-Watson stat	1.913232	Prob(F-statistic)		0.000000

Appliquer le test de Dickey-Fuller aux résidus montre la stationnarité de ceux-ci.

Nous rejetons l'hypothèse nulle étant donné que la valeur du t-statistique est inférieure à la valeur critique à 5% ( $-7.639670 < -2.892536$ ). Par conséquent, les séries du nombre de demandeurs d'emploi (tranche d'âge 40 – 65 ans) et de la population de la même tranche d'âge en Wallonie sont cointégrées.

Nous pouvons affirmer qu'il existe une relation de long terme entre le nombre de demandeurs d'emploi et la population, une telle constatation n'est possible que si nous avons une série importante de données à disposition car nous cherchons une relation de long terme.

## D. Panel

Une approche intéressante serait la régression sous forme de panel ou pool en coupe transversale mettant en relation les variables « demandeurs d'emploi » et « population » en fonction des sexes et des différents sous-groupes de tranches d'âge.

Dependent Variable: TCDDI?  
 Method: Pooled EGLS (Cross-section SUR)  
 Date: 01/22/06 Time: 19:29  
 Sample: 1997:02 2004:12  
 Included observations: 95  
 Number of cross-sections used: 4  
 Total panel (balanced) observations: 380  
 One-step weighting matrix

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
D98	-0.003	00.632783	0.5273	
D99	-0.002700	0.005660	-0.477012	0.6336
D00	-0.010027	0.006080	-1.649280	0.1000
D01	-0.008526	0.005861	-1.454778	0.1466
D02	-0.005312	0.007818	-0.679451	0.4973
D03	-0.002162	0.010510	-0.205742	0.8371
D04	-0.008298	0.013233	-0.627079	0.5310
_HJ--TCPOP_HJ	12.20768	5.099257	2.394011	0.0172
_HV--TCPOP_HV	5.970037	5.956643	1.002249	0.3169
_FJ--TCPOP_FJ	12.17601	5.136317	2.370572	0.0183
_FV--TCPOP_FV	-1.618114	5.568989	-0.290558	0.7716
_HJ--CHOC02	0.001343	0.007837	0.171327	0.8641
_HV--CHOC02	0.027056	0.009034	2.994985	0.0029
_FJ--CHOC02	0.001465	0.008152	0.179718	0.8575
_FV--CHOC02	0.027879	0.009658	2.886626	0.0041
_HJ--CHOC03	0.003157	0.011074	0.285061	0.7758
_HV--CHOC03	0.024443	0.011864	2.060199	0.0401
_FJ--CHOC03	0.002683	0.011276	0.237915	0.8121
_FV--CHOC03	0.024993	0.012334	2.026332	0.0435
_HJ--CHOC04	0.005218	0.013566	0.384663	0.7007
_HV--CHOC04	0.026295	0.014758	1.781739	0.0757
_FJ--CHOC04	0.010950	0.013871	0.789457	0.4304
_FV--CHOC04	0.027537	0.015390	1.789307	0.0744
Fixed Effects (Cross)				
_HJ--C	0.001227			
_HV--C	-0.006582			
_FJ--C	-8.11E-05			
_FV--C	0.010064			
Effects Specification				

Cross-section fixed (dummy variables)

Weighted Statistics			
Log likelihood	1175.696		
Unweighted Statistics			
R-squared	0.234962	Mean dependent var	0.005463
Adjusted R-squared	0.178614	S.D. dependent var	0.020243
S.E. of regression	0.018346	Sum squared resid	0.118815
Durbin-Watson stat	1.713194		

Les variables ont été définies de la manière suivante :

TCDDI : taux de croissance des demandeurs d'emploi et TC POP : taux de croissance de la population respectivement pour

HJ : hommes de la tranche d'âge 40-49 ans

HV : hommes de la tranche d'âge 50-65 ans

FJ : femmes de la tranche d'âge 40-49 ans

FV : femmes de la tranche d'âge 50-65 ans

Des variables binaires ont été créées pour chaque année : D98,D99... ainsi que pour chaque période correspondant aux différents modes de comptabilisation des DDI : CHOC02, ...

Ce panel réalisé sur les taux de croissance, variables stationnaires, comporte peu de variables significatives. Comme les régressions antérieures, les résultats obtenus ne permettent pas d'interpréter les différentes équations produites par ce panel.

Le panel aurait pu être interprété à l'aide des équations reprises ci-dessous qui mettent en relation chaque groupe de DDI en fonction de chaque groupe de POP similaire.

Estimation Command:

```
=====
LS(M=500,C=0.0001,B) TCDDI? C D98 D99 D00 D01 D02 D03 D04 @ TCPOP? CHOC02 CHOC03
CHOC04
```

Estimation Equations:

```
=====
TCDDI_HJ = C(24) + C(1)*D98 + C(2)*D99 + C(3)*D00 + C(4)*D01 + C(5)*D02 + C(6)*D03 +
C(7)*D04 + C(8)*TCPOP_HJ + C(12)*CHOC02 + C(16)*CHOC03 + C(20)*CHOC04
```

```
TCDDI_HV = C(25) + C(1)*D98 + C(2)*D99 + C(3)*D00 + C(4)*D01 + C(5)*D02 + C(6)*D03 +
C(7)*D04 + C(9)*TCPOP_HV + C(13)*CHOC02 + C(17)*CHOC03 + C(21)*CHOC04
```

$$\text{TCDDI\_FJ} = \text{C}(26) + \text{C}(1)*\text{D98} + \text{C}(2)*\text{D99} + \text{C}(3)*\text{D00} + \text{C}(4)*\text{D01} + \text{C}(5)*\text{D02} + \text{C}(6)*\text{D03} + \text{C}(7)*\text{D04} + \text{C}(10)*\text{TCPOP\_FJ} + \text{C}(14)*\text{CHOC02} + \text{C}(18)*\text{CHOC03} + \text{C}(22)*\text{CHOC04}$$

$$\text{TCDDI\_FV} = \text{C}(27) + \text{C}(1)*\text{D98} + \text{C}(2)*\text{D99} + \text{C}(3)*\text{D00} + \text{C}(4)*\text{D01} + \text{C}(5)*\text{D02} + \text{C}(6)*\text{D03} + \text{C}(7)*\text{D04} + \text{C}(11)*\text{TCPOP\_FV} + \text{C}(15)*\text{CHOC02} + \text{C}(19)*\text{CHOC03} + \text{C}(23)*\text{CHOC04}$$

Substituted Coefficients:

=====

$$\begin{aligned} \text{TCDDI\_HJ} = & 0.00122675277 - 0.003590097405*\text{D98} - 0.002699901624*\text{D99} - 0.01002687825*\text{D00} - \\ & 0.008525799045*\text{D01} - 0.005311699613*\text{D02} - 0.002162255707*\text{D03} - 0.008298176213*\text{D04} + \\ & 12.20767757*\text{TCPOP\_HJ} + 0.001342675992*\text{CHOC02} + 0.003156858803*\text{CHOC03} + \\ & 0.005218240182*\text{CHOC04} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TCDDI\_HV} = & -0.006581537823 - 0.003590097405*\text{D98} - 0.002699901624*\text{D99} - 0.01002687825*\text{D00} \\ & - 0.008525799045*\text{D01} - 0.005311699613*\text{D02} - 0.002162255707*\text{D03} - 0.008298176213*\text{D04} + \\ & 5.970037477*\text{TCPOP\_HV} + 0.02705649351*\text{CHOC02} + 0.02444304412*\text{CHOC03} + \\ & 0.02629493937*\text{CHOC04} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TCDDI\_FJ} = & -8.112366884\text{e-}005 - 0.003590097405*\text{D98} - 0.002699901624*\text{D99} - \\ & 0.01002687825*\text{D00} - 0.008525799045*\text{D01} - 0.005311699613*\text{D02} - 0.002162255707*\text{D03} - \\ & 0.008298176213*\text{D04} + 12.17601116*\text{TCPOP\_FJ} + 0.001465012536*\text{CHOC02} + \\ & 0.002682724139*\text{CHOC03} + 0.01095048363*\text{CHOC04} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{TCDDI\_FV} = & 0.01006372279 - 0.003590097405*\text{D98} - 0.002699901624*\text{D99} - \\ & 0.01002687825*\text{D00} - 0.008525799045*\text{D01} - 0.005311699613*\text{D02} - 0.002162255707*\text{D03} - \\ & 0.008298176213*\text{D04} - 1.618114124*\text{TCPOP\_FV} + 0.02787870504*\text{CHOC02} + \\ & 0.02499250316*\text{CHOC03} + 0.02753676293*\text{CHOC04} \end{aligned}$$

## CONCLUSION GENERALE

Il est très difficile de dégager des résultats statistiques probants dénotant d'un lien entre les deux séries de données. Bien que intuitivement on perçoit que le lien semble exister mais que les difficultés pourraient provenir des méthodes de recensement tant des données de population que des données sur les demandeurs d'emploi. Il semble évident qu'avant mi-2002 un certain nombre de demandeurs d'emploi âgés étaient « cachés » par le mode de comptabilisation. Il serait intéressant de refaire le travail à plus longue échelle dans les années à venir, avec plus de données utilisant la même méthode de comptabilisation. Le seul résultat positif est celui de convergence des données à long terme grâce à l'étude de la cointégration.

ANNEXE :

Une régression intéressante qui ne répond pas à la question de départ est celle qui permet d'estimer la relation qui existe entre le sexe, les différentes tranches d'âge et leur influence sur le nombre total de demandeurs d'emploi pour la tranche d'âge globale tout sexe confondu. Cette régression s'effectue en terme de taux de croissance (données non stationnaires) des demandeurs d'emploi de 40 à 65 ans en Wallonie en fonction de chaque catégorie de demandeurs d'emploi en y intégrant les différents modes de comptabilisation.

Variables :

DDIH1 : taux de croissance des demandeurs d'emploi masculins de 40 à 49 ans en Wallonie

DDIH2 : taux de croissance des demandeurs d'emploi masculins de 50 à 65 ans en Wallonie

DDIF1 : taux de croissance des demandeurs d'emploi féminins de 40 à 49 ans en Wallonie

DDIF2 : taux de croissance des demandeurs d'emploi féminins de 50 à 65 ans en Wallonie

Ce qui donne la régression suivante, après correction de l'hétéroscédasticité :

Dependent Variable: CRDDI

Method: Least Squares

Date: 01/23/06 Time: 21:30

Sample (adjusted): 2 96

Included observations: 95 after adjustments

White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.009614	0.005467	-1.758348	0.0822
DDIH1	0.365111	0.007116	51.31030	0.0000
DDIH2	0.108236	0.006002	18.03189	0.0000
DDIF1	0.399710	0.008140	49.10686	0.0000
DDIF2	0.113314	0.007063	16.04329	0.0000
CHOC2	-0.008260	0.017378	-0.475315	0.6358
CHOC3	0.089299	0.021289	4.194498	0.0001
CHOC4	0.145324	0.047626	3.051325	0.0030
R-squared	0.998995	Mean dependent var		0.347263
Adjusted R-squared	0.998914	S.D. dependent var		1.517908
S.E. of regression	0.050023	Akaike info criterion		-3.072211
Sum squared resid	0.217701	Schwarz criterion		-2.857147
Log likelihood	153.9300	F-statistic		12352.15
Durbin-Watson stat	1.612184	Prob(F-statistic)		0.000000

L'observation du corrélogramme ci-dessous nous permet de corriger l'auto-corrélation d'ordre 2.

Date: 01/23/06 Time: 21:31  
 Sample: 2 96  
 Included observations: 95

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q- Sta Pro b		
. .	. .	1	0.112	0.112	1.2225	0.269
. ****	. ****	2	0.519	0.513	27.879	0.000
. .	. .	3	0.022	-0.087	27.928	0.000
. .	. .	4	0.010	-0.347	27.938	0.000
. .	. .	5	0.014	0.100	27.957	0.000
. .	. .	6	0.001	0.266	27.957	0.000
. .	. .	7	0.034	-0.054	28.077	0.000
. .	. .	8	0.023	-0.189	28.135	0.000
. .	. .	9	0.052	0.107	28.422	0.001
. .	. .	10	0.019	0.156	28.463	0.002
. .	. .	11	0.017	-0.124	28.494	0.003
. .	. .	12	0.028	-0.082	28.582	0.005

La régression obtenue est la suivante :

Dependent Variable: CRDDI  
 Method: Least Squares  
 Date: 01/23/06 Time: 21:32  
 Sample (adjusted): 4 96  
 Included observations: 93 after adjustments  
 Convergence achieved after 8 iterations  
 White Heteroskedasticity-Consistent Standard Errors & Covariance

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.012185	0.005581	-2.183373	0.0318
DDIH1	0.362826	0.008295	43.73821	0.0000
DDIH2	0.109401	0.005954	18.37330	0.0000
DDIF1	0.399720	0.008427	47.43202	0.0000
DDIF2	0.113917	0.007142	15.94974	0.0000
CHOC2	-0.009420	0.017672	-0.533060	0.5954
CHOC3	0.088923	0.020283	4.384106	0.0000
CHOC4	0.144234	0.041855	3.446066	0.0009
AR(2)	-0.041197	0.169979	-0.242366	0.8091

R-squared	0.999053	Mean dependent var	0.349892
Adjusted R-squared	0.998963	S.D. dependent var	1.533852
S.E. of regression	0.049393	Akaike info criterion	-3.086232
Sum squared resid	0.204936	Schwarz criterion	-2.841142
Log likelihood	152.5098	F-statistic	11079.35

Durbin-Watson stat 1.571900 Prob(F-statistic) 0.000000

L'équation liée à cette régression est :

Estimation Command:

=====

LS(H) CRDDI C DDIH1 DDIH2 DDIF1 DDIF2 CHOC2 CHOC3 CHOC4 AR(2)

Estimation Equation:

=====

CRDDI = C(1) + C(2)\*DDIH1 + C(3)\*DDIH2 + C(4)\*DDIF1 + C(5)\*DDIF2 + C(6)\*CHOC2 +  
C(7)\*CHOC3 + C(8)\*CHOC4 + [AR(2)=C(9)]

Substituted Coefficients:

=====

CRDDI = -0.01218480308 + 0.3628259865\*DDIH1 + 0.1094010608\*DDIH2 + 0.3997201396\*DDIF1 +  
0.1139174268\*DDIF2 - 0.009420402164\*CHOC2 + 0.08892338772\*CHOC3 +  
0.1442342692\*CHOC4 + [AR(2)=-0.0411971962]

Nous obtenons une régression valable qui pourrait être interprétée mathématiquement à l'exception du coefficient du CHOC2 (période de 07/2002 à 06/2003) qui n'est pas significatif.

La F-statistique et la probabilité qui y est liée confirment bien la significativité des coefficients de la régression. Le R<sup>2</sup> est proche de 1 ainsi que le R<sup>2</sup> ajusté, ils sont de plus proches l'un de l'autre. La statistique de Durbin-Watson est de 1,57, le résultat serait meilleur si elle était plus proche de 1 mais nous pouvons le considérer comme satisfaisant.

Exemples d'interprétation :

Une augmentation de 1% du nombre de DDIF1 avant 07-2002 provoque une augmentation du nombre total de DDI de 0,3997 %.

Une augmentation de 1% du nombre de DDIF1 entre 07-2003 et 06-2004 provoque une augmentation du nombre total de DDI de (0.3997+0.0889)%

Synthèse :

L'augmentation du pourcentage de demandeurs d'emploi hommes et femmes de 40 à 49 ans aura une influence beaucoup plus importante sur l'augmentation de la tranche d'âge globale du nombre de DDI en Wallonie qu'une augmentation de 1% des 50-65 ans des deux sexes.

L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi femmes de chaque tranche d'âge aura une influence plus importante sur le nombre global de DDI que s'il s'agit des hommes.

## Bibliographie

DINI, S. (1998), « Rapport sur le séminaire de statistiques et économétrie appliquée du professeur Jean-Christian Lambert », HEC Lausanne

<http://www.hec.unil.ch/jlambelet/sophia.PDF>

JOHNSTON, J. – DiNARDO, J. (1997), « Méthodes économétriques », *Economica*

WONNACOTT, T.H. – WONNACOTT, R.J. (1995), « Statistique », *Economica*