

Après le travail, vivre dignement



Diagnostic

1.127,35 €

Le montant moyen de la pension d'un travailleur salarié en mars 2018.¹

La question des pensions et de leur financement a fait l'objet de débats virulents et a été au cœur des discussions politiques tout au long de la législature.

¹ Source : Service Fédéral des Pensions

Si notre système de pension est actuellement sur le devant de la scène, c'est tout d'abord parce que l'allongement de l'espérance de vie combiné au départ à la retraite de la génération papy-boom mettent notre régime de pension sous pression : il faut octroyer plus de pensions, plus longtemps, et il y a moins d'actifs pour y contribuer.

Une réforme des fins de carrière est donc indispensable. Si le Gouvernement fédéral a adopté des mesures pour adapter notre système, force est de constater que ces mesures ont été incomplètes, incohérentes et inefficaces. Incomplètes : elles s'attachent surtout aux symboles. Incohérentes : la priorité est de permettre à tous de travailler plus longtemps, mais les aides qui accompagnent cet allongement ont été supprimées. Inefficaces : sans mesures positives pour augmenter le taux d'emploi des seniors, le principal résultat des mesures restrictives est d'augmenter le nombre d'invalides au travail.

Le gouvernement fédéral a donc adopté des mesures linéaires et brutales en se focalisant notamment sur la question de l'âge de départ à la retraite, avec le report de l'âge légal de la pension à 67 ans à l'horizon 2030 et le durcissement des conditions d'accès à la pension anticipée. En parallèle, il a pris des mesures qui réduisent voire suppriment des dispositifs incitatifs à l'allongement de carrière : suppression du bonus pension, report de 55 à 60 ans de l'âge nécessaire pour réduire son temps de travail et bénéficier d'un crédit-temps de fin de carrière, durcissement des conditions pour bénéficier d'un chômage avec complément d'entreprise... Le Gouvernement souhaite donc que les travailleurs travaillent plus longtemps tout en supprimant les dispositifs qui les y incitent !

De telles mesures sont inefficaces et contreproductives. Elles n'ont d'autres effets que de provoquer des transferts vers d'autres branches de la sécurité sociale. Par ailleurs, les réformes adoptées par le gouvernement ont été des réformes paramétriques, fragmentées et sans aucune vision globale, qui ne répondent pas de manière cohérente aux défis que rencontre actuellement notre système de pension. Pourtant d'autres pays en Europe nous le montrent : pour changer durablement l'approche des fins de carrière, il faut réunir un consensus le plus large possible.

Les difficultés rencontrées dans notre système de pensions ne sont pas purement financières : notre système actuel pose également des problèmes criants d'efficacité sur le plan social.

Le niveau de pension comparé au dernier salaire avant la retraite est extrêmement bas en Belgique, par rapport avec d'autres pays européens. Nos pensions ne parviennent donc pas à éviter une baisse importante du niveau de vie lors du départ à la retraite. Par ailleurs, le niveau de nombreuses pensions reste insuffisant et proche ou inférieur au niveau de pauvreté.

Pour certains travailleurs, la faiblesse du niveau des pensions légales est compensée par la constitution d'un deuxième pilier de pension via leur employeur ou leur secteur d'activité. Or, le développement des pensions complémentaires menace la solidarité de notre système de pension : les chances d'en disposer et les montants perçus sont directement proportionnels à la hauteur du premier pilier de pension. Ce constat est d'autant plus alarmant que les pensions complémentaires bénéficient d'avantages fiscaux et sociaux importants, financés par l'ensemble de la collectivité.



D'autres problèmes inhérents à notre système de pension nécessitent d'être également abordés dans le cadre d'une réforme globale. Il en va ainsi de la distinction historique entre les trois régimes de pension qui ne se justifie plus aujourd'hui et qui engendre des différences trop importantes entre les travailleurs en fonction de leur statut. Ces différences peuvent constituer un frein important à la mobilité des travailleurs, qui non seulement devient la norme au sein des nouvelles cohortes, mais doit également être encouragée vu les bénéfices qu'elle implique pour les entreprises et la société dans son ensemble.

Une autre injustice est relative à la référence à un âge légal de départ à la pension plutôt que d'une durée de carrière de référence. L'uniformité d'âge d'accès à la pension donne une fausse impression d'équité au sein d'une même génération. Cependant, cette uniformité ne prend pas en compte l'inégalité sociale vis-à-vis de l'espérance de vie, ainsi que l'âge d'entrée sur le marché du travail. La prise en considération d'une durée de carrière plutôt que d'un âge fixe de départ à la pension permet de corriger partiellement cette injustice.

Vision



Assurer à tous les pensionnés un revenu décent

Pour le cdH, les défis rencontrés par notre système de pension nécessitent une réforme globale et structurelle. Nous avons urgemment besoin d'adapter notre système de pension afin qu'il garantisse :

- 1. Une meilleure équité entre générations, entre statuts, entre carrières et entre genres,**
- 2. Une meilleure diversité professionnelle : reconversions, fins de carrières, mais aussi pénibilité ;**
- 3. Une prise en compte de la durée de carrière plutôt que d'un âge légal de retraite ;**
- 4. Une philosophie commune pour tous avec une facilité de lisibilité**

Pour ce faire, il est tout d'abord essentiel de mobiliser l'ensemble de la société autour de l'enjeu des pensions et des fins de carrière et de faire reposer les réformes y afférentes sur un large consensus social. Ce large consensus permettra de mobiliser l'ensemble de la société, de favoriser l'adhésion du plus grand nombre aux mesures à prendre et de changer durablement les mentalités et la manière dont les travailleurs âgés sont perçus.

Ensuite, la réforme doit être mise en œuvre de manière cohérente et des objectifs clairs doivent être définis au préalable. Ces objectifs doivent avoir trait à l'ambition sociale que nous voulons pour nos pensions et à la redéfinition du contrat social qui les sous-tend. Une communication claire sur les objectifs poursuivis est indispensable, particulièrement dans la mesure où il sera demandé à chacun des efforts pour assurer la viabilité de nos pensions.

Cette réforme doit également être équilibrée : l'effort demandé doit être réparti de manière équitable dans toute la population. Cela concerne notamment les différents régimes de pension et les différents piliers concernés par la réforme.



De la même manière que les différents points de réforme du système de pensions doivent être menés conjointement pour une cohérence d'ensemble et pour garantir leur succès, la réforme des pensions est indissociablement liée à celle de l'emploi, singulièrement, mais pas uniquement, des travailleurs âgés.

Priorités

Nos priorités en matière de pension sont les suivantes :

- 1. Augmenter le taux d'emploi des seniors ;**
- 2. Garantir la solidité et la solidarité des pensions légales**
- 3. Revaloriser les pensions minimales et relever la GRAPA au-dessus du seuil de pauvreté**

Mise en œuvre

Priorité 1 : Augmenter le taux d'emploi des seniors

Afin de maintenir les travailleurs plus âgés à l'emploi, il est essentiel de pouvoir procéder à des aménagements de carrière tant au niveau quantitatif que qualitatif.

Au premier trimestre 2018, le taux d'emploi des plus de 55 ans était de 58,2% dans l'Union européenne et atteignait les 77,5% en Suède !

En comparaison, notre taux belge de 49,6% fait pâle figure. Car si ce taux est en constante progression depuis plusieurs années, son évolution reste trop lente.

Il est donc essentiel de poursuivre et d'intensifier cette tendance positive. Les enquêtes démontrent que les travailleurs ne sont pas réfractaires à l'idée de travailler plus longtemps, mais à condition que ce soit dans de bonnes conditions.

La priorité est donc de poursuivre les efforts afin de rehausser progressivement l'âge effectif du départ à la pension et d'augmenter le taux d'emploi des travailleurs âgés.

Concrètement nous proposons de :

- ☞ Prévoir des possibilités d'aménagement du temps de travail en fin de carrière via des réductions partielles du temps de travail comme les crédits-temps (réduction à 4 jours, mi-temps...);
- ☞ Favoriser l'adaptation des postes de travail et des tâches en fonction de l'âge ainsi que les transitions professionnelles;
- ☞ Soutenir les entreprises qui investissent dans l'amélioration des conditions du travail des travailleurs de plus de 45 ans;
- ☞ Sensibiliser les employeurs et l'opinion publique aux atouts des travailleurs seniors via des campagnes d'information et de formation;
- ☞ Encourager le tutorat des jeunes par des travailleurs plus expérimentés;
- ☞ Augmenter les efforts en matière de formation tout au long de la carrière, notamment en matière des nouvelles technologies afin de permettre les reconversions et l'adaptation à un marché du travail changeant;
- ☞ Diminuer le coût d'embauche des travailleurs âgés en réduisant les cotisations patronales des travailleurs âgés sur les bas-salaires, afin d'encourager les employeurs à conserver ou à engager des travailleurs âgés;
- ☞ Créer pour chaque travailleur un compte-formation permettant à celui-ci de choisir, en concertation avec l'employeur, les moments où il suit une formation (voir fiche Droit du travail) et permettre ainsi l'adaptation constante de ses compétences.

Priorité 2 : Garantir la solidité et la solidarité des pensions légales

Pour le cdH, une réforme de notre régime de pension doit veiller prioritairement à renforcer la place centrale du premier pilier de pension. Le régime de pension légal, le premier pilier, souffre aujourd'hui d'un manque de crédibilité sur sa capacité à assurer à tous une vie décente après sa retraite. Pourtant, le premier pilier est le plus solidaire et le plus équitable, dès lors qu'il est lié aux cotisations versées tout au long de sa carrière. Il ne souffre pas non plus des maux liés aux autres piliers : manque de transparence des avantages perçus, inégalités d'accès, place des fonds de pension sur les marchés financiers, difficultés de portabilité...

Afin de restaurer la crédibilité du premier pilier de pension, il est tout d'abord important de permettre à ceux qui ont cotisé de bénéficier d'une pension plus conforme à l'importance des cotisations versées. Un système de pension équitable reflète justement le lien entre montant de la pension et travail, même si la solidarité doit bien entendu être préservée. À l'heure actuelle, le taux de remplacement pour un salaire moyen est très bas en Belgique, en comparaison avec d'autres pays de l'Union européenne.

Mais d'autres mesures doivent être prises afin de corriger les autres iniquités qui gangrènent notre système de pension et entament sa légitimité : il en va ainsi des différences importantes entre régimes de pension et des iniquités intragénérationnelles.

Enfin, réaffirmer la place centrale du premier pilier de pension implique également de revoir en profondeur le deuxième pilier de pension, celui-ci ne bénéficiant pas à l'ensemble des travailleurs. Aujourd'hui, de nombreux travailleurs bénéficient d'un régime de pension complémentaire sectoriel. Pour le cdH, il faut étendre ce bénéfice à tous les travailleurs afin d'en renforcer la solidarité, en particulier dans certains secteurs où les chances des travailleurs de disposer d'un deuxième pilier.

Concrètement nous proposons de :

- ☞ Relever les plafonds qui limitent les salaires pris en considération dans le calcul de la pension et lier l'évolution des plafonds au bien-être ;
- ☞ Étendre le bénéfice du deuxième pilier de pension à tous les travailleurs. Aujourd'hui, de nombreux travailleurs bénéficient d'un régime de pension complémentaire sectoriel (2ème pilier). Une part importante de travailleurs n'en bénéficient toutefois pas encore aujourd'hui, souvent dans des secteurs plus fragiles ou des travailleurs qui ont de moins bonnes rémunérations. Le cdH souhaite renforcer la solidarité entre tous les travailleurs et renforcer l'équité du système de pension en permettant à tous les travailleurs d'y avoir accès (y compris l'ensemble du secteur non marchand et les contractuels de la fonction publique).
- ☞ Relever progressivement les taux de remplacement des pensions légales ;
- ☞ Se baser sur une durée légale de carrière plutôt qu'un âge légal de pension, afin de tenir compte de la circonstance que certains travailleurs débutent leur carrière plus tôt, sans que la carrière ne puisse dépasser l'âge légal maximum ;
- ☞ Tendre vers une convergence entre les différents statuts professionnels, notamment en harmonisant au maximum les règles relatives aux trois statuts de pension (calcul, taux de remplacement, cotisations...) afin de mieux prendre en compte les carrières mixtes.
- ☞ Réformer les systèmes particuliers de pénibilité au profit d'un système cohérent et transversal de prise en compte de la pénibilité dans le régime de pension, avec une attention particulière pour la dimension de genre, et prévenir, tout au long de la carrière, les situations pénibles.

Priorité 3 : Revaloriser les pensions minimales et la GRAPA

Certaines pensions sont tellement faibles qu'elles ne permettent tout simplement pas d'assurer un niveau de vie décent.

La revalorisation des pensions les plus faibles, y compris lorsqu'elles sont incomplètes, est donc l'une des priorités du cdH.

À l'heure actuelle, le montant de la pension minimale garantie pour les salariés et indépendants ayant une carrière complète (45 ans) s'élève à 1.236,55 euros au taux isolé et 1.545,20 euros au taux ménage². Le montant de la pension minimale pour un travailleur isolé n'est donc que très légèrement supérieur au seuil de pauvreté européen (1.139 euros pour l'année 2017). Ce montant ne concerne en outre que les travailleurs qui comptent 45 ans de carrière, ce qui n'est pas le cas de la grande majorité des bénéficiaires de la pension minimale.

Une revalorisation des montants de la pension minimale doit donc être à l'ordre du jour. En outre, il convient d'en permettre un accès plus aisé dans l'hypothèse d'une carrière mixte.

En outre, les montants octroyés dans le cadre de la GRAPA doivent également être revus à la hausse. En effet, la GRAPA, qui a pour objectif de permettre à chaque aîné, y compris celui qui n'a pas (ou pas assez) cotisé, de bénéficier d'un revenu lui permettant de vivre décemment. À l'heure actuelle, force est cependant de constater que les montants octroyés dans le cadre de la GRAPA ne permettent pas de remplir cet objectif. En effet, le montant de base majoré (pour un demandeur isolé) est fixé à 1118,36 EUR et est donc inférieur au seuil de pauvreté.

Concrètement nous proposons de :

- ☞ Revaloriser le montant des pensions minimales dans les trois régimes de pension afin qu'il soit supérieur d'au moins 10% au seuil de pauvreté européen ;
- ☞ Lier le montant des pensions au bien-être ;
- ☞ Assouplir les conditions d'accès à la pension minimale en prenant en considération l'ensemble des jours prestés, quel que soit le régime dans lequel ils ont été prestés (en ce compris, le régime des fonctionnaires) ;
- ☞ Revaloriser les montants de la GRAPA et porter le montant de base majoré (le montant octroyé aux isolés) au seuil de pauvreté européen.

2 Montants au 1^{er} septembre 2018