

Gouvernement NVA / MR / Open VLD / CD&V



Pensions et fins de carrière

L'accord gouvernemental annonce des mesures en matière de pensions et de carrière dont plusieurs entreront en vigueur dès le 1^{er} janvier 2015, ainsi qu'une réforme fondamentale pour 2030 au plus tard. Les mesures accentuent l'allongement des carrières tout en restreignant les latitudes et les droits en matière d'aménagement des fins de carrière tandis que la réforme envisagée alimente l'incertitude sur l'évolution des pensions. En voici les éléments essentiels.

Les intentions du Gouvernements Michel ...

L'âge légal de la retraite sera porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Mais les mesures les plus graves concernent les conditions de la pension anticipée avant l'âge légal qui seront portées à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018, à 41 années de carrière en 2017 et à 42 années en 2019 (pour les carrières très longues : 60 ans et 44 années de carrière ou 61 ans et 43 années de carrière à partir de 2019). Outre une atténuation de la condition de carrière, des mesures rendant possible l'allongement de carrière seront prises en faveur d'une liste limitée de métiers lourds.

Si les assimilations, pour incapacité de travail par exemple, resteront garanties au dernier salaire¹, y compris les crédits-temps et interruptions de carrière motivés (pour s'occuper d'un enfant jusqu'à 8 ans, aider un membre de la famille gravement malade, etc.), le chômage, la prépension et les crédits-temps «fin de carrière» n'étant pas mentionnés pourraient dès lors être assimilés à un moindre niveau, tandis que les crédits-temps et interruptions de carrière non motivées seront supprimées. L'âge pour prendre un crédit-temps «fin de carrière» sera relevé de 55 à 60 ans. Toutefois un «compte carrière» permettra aux travailleurs d'accumuler du temps ou une rémunération par des heures supplé-

1. Mais moyennant un plafond salarial plus bas que celui des périodes prestées.

mentaires par exemple. Et le travail sera autorisé aux pensionnés sans limite de revenu après l'âge légal de la retraite ou 45 années de carrière. Paradoxalement (pour réaliser une économie), le bonus de pension pour les années travaillées au-delà de 62 ans sera supprimé.

Le Gouvernement veut aligner les conditions de carrière et le mode de calcul des pensions en secteur public sur le secteur privé (cotisation pour qui veut faire valoir ses années d'études en remplacement de la bonification gratuite actuelle, calcul sur les rémunérations de toute la carrière plutôt que des dix dernières années, alignement vers le bas des tantièmes préférentiels des régimes spéciaux (déterminant le taux de pension par année de carrière et la durée d'une carrière complète). De plus, les années comme contractuels des fonctionnaires devenus ensuite statutaires ne seront plus valorisées dans la pension statutaire de service public mais une pension complémentaire cotisable sera instaurée pour les contractuels.

Le gouvernement propose qu'une part des hausses de salaire servent à cotiser à une pension complémentaire du «2^e pilier» dans le cadre d'un accord entre partenaires sociaux rendu contraignant, tout en permettant aux salariés de cotiser encore davan-

● ● ● tage avec incitant fiscal, et en renforçant le «3^e pilier». Le rendement minimal légal sera adapté aux bas taux d'intérêts actuels.

Quant à la réforme plus fondamentale des pensions et des carrières, elle reprendra les principes et le système à points recommandés par le rapport des experts remis l'été dernier qui visent à équilibrer financièrement le système face au vieillissement et à l'évolution économique sans demander aux seuls actifs d'y contribuer tout en évitant un trop grand écart entre les pensions et les salaires. Cet équilibrage se fera grâce à une adaptation automatique des conditions d'âge et de carrière pour pouvoir prendre sa

pension légale ou anticipée. La pension serait calculée sur base d'un nombre de points dépendant de la durée et des rémunérations de la carrière. La valeur du point sera déterminée suivant le salaire moyen des actifs au moment de la prise de pension.

Enfin, outre le report de 45 ans à 55 ans entre 2025 et 2035 de l'âge d'accès à la pension de survie, une adaptation des pensions aux tendances familiales actuelles sera préparée pour une entrée en vigueur après celle de la pension à points, avec parfois une longue phase de transition (droits dérivés ouverts aux cohabitants légaux, partage des droits en cas de divorce, suppression du taux ménage,...). #

... et leurs conséquences...

Le choix de ce gouvernement est clair : faire travailler plus longtemps au détriment de l'emploi des jeunes, pour économiser dans les pensions tout en restreignant les possibilités d'alléger les fins de carrière, réduire les pensions du secteur public et développer encore les pensions complémentaires privées.

Compte tenu des redoublements scolaires, de la démocratisation des études supérieures et de la transition parfois erratique des jeunes vers un emploi stable, de plus en plus de travailleurs devront travailler jusqu'à un âge avancé, ce qui risque de détériorer plus rapidement leur santé voire provoquer leur incapacité de travail, ou devront réduire leur temps de travail sans indemnité compensatoire ni assimilation pour leur pension, du moins avant 60 ans. Aujourd'hui, beaucoup de travailleurs âgés proches de 60 ans vont se trouver piégés à travailler plusieurs années supplémentaires pour ne pas perdre de revenu avant et après leur retraite. L'har-

monisation vers le bas des pensions du secteur public vers les pensions des salariés risque de les décourager et d'inciter à quitter le métier ou le service public tandis que les contractuels devront cotiser pour encore obtenir une pension pas trop éloignée de celle des statutaires.

Le système de pensions à points apportera moins de prévisibilité de la pension future dès lors qu'elle dépend des salaires futurs. Les pensionnés verront l'évolution de leur pension ralentie suivant l'importance des périodes de faible croissance économique et suivant les difficultés d'équilibre financier de leur régime. Pour autant, le choc démographique sera croissant d'ici 2035, date à laquelle son impact se stabilisera. Le problème actuel de son coût budgétaire reste donc entier. Face à cette perspective, la promotion des pensions complémentaires va accroître encore l'inégalité qu'elles engendrent et le coût associé des incitants fiscaux et des moindres cotisations. #

L'urgence d'une autre politique

Plutôt qu'un équilibrage financier automatique des pensions sur le dos des travailleurs et des pensionnés, la résolution des problèmes d'après 2030 doit se faire en concertation avec les partenaires sociaux et la société civile. D'ici-là, l'urgence de la revalorisation des pensions, particulièrement les plus basses, et l'arrivée à la retraite des générations du baby-boom doivent être assumées par une politique de développement économique et de l'emploi et par une réforme fiscale pour que chacun

contribue selon ses capacités, de façon à accroître les rentrées fiscales². Et pour le MOC, il n'est pas question d'allonger les carrières sans renforcer les droits aux aménagements de fin de carrière et les étendre aux travailleurs des petites entreprises tout en favorisant l'embauche des jeunes. #

2. de la part des sociétés qui évitent l'impôt, des revenus des patrimoines financiers et immobiliers, de ceux qui ont les moyens de cumuler les avantages fiscaux et des fraudeurs.