

CONSEIL CONSULTATIF FEDERAL DES AINES

Avis 2015/3

Le Conseil consultatif fédéral des aînés, créé en vertu de la loi du 8 mars 2007 créant un Conseil consultatif fédéral des aînés et dont les membres sont nommés par arrêté royal du 13 novembre 2012 portant nomination des membres du Conseil consultatif fédéral des aînés, a pour mission de donner, de sa propre initiative ou à la demande du gouvernement fédéral ou d'une Chambre législative, des avis sur les matières relevant de la compétence de l'autorité fédérale concernant les pensions, l'égalité des chances, l'intégration sociale et la lutte contre la précarité, l'accessibilité des soins de santé et la mobilité.

En application de l'article 3 § 3, 1° de la loi précitée du 8 mars 2007, le Conseil consultatif fédéral des aînés émet l'avis suivant:

AVIS DU CONSEIL CONSULTATIF FEDERAL DES AINES CONCERNANT L'ACCORD DE GOUVERNEMENT ET LA NOTE DE POLITIQUE GENERALE RELATIVE AUX PENSIONS

CONTEXE DE L'AVIS

Le Conseil consultatif fédéral des aînés a reçu pour mission d'émettre des avis sur l'ensemble des matières qui concernent les aînés.

Un de ces domaines de compétence porte sur la pension.

La loi du 8 mars 2007 créant un Conseil consultatif fédéral des aînés dispose en son article 3, § 2 qu'*"il délibère chaque année sur la déclaration de politique générale du gouvernement pour les matières relatives au secteur des aînés"*.

Après avoir préparé son avis au sein de la commission Pensions, le Conseil a consacré une discussion à l'accord de Gouvernement et à la note de politique générale du 24 novembre 2014 relative aux pensions¹.

Dans le cadre de la discussion relative à l'avenir des pensions, un avis (Avis 2014/6) a déjà été approuvé le 9 septembre 2014 par le Conseil concernant les pensions légales. L'objectif est d'éviter que les aînés se retrouvent en situation de pauvreté et de leur offrir la possibilité de conserver le niveau de vie acquis.

Le second volet relatif aux « pensions complémentaires » (2^{ème} et 3^{ème} piliers) a été préparé par la Commission Pensions, mais celle-ci a décidé d'intégrer ce volet dans un nouvel avis en réaction à l'Accord de Gouvernement et sur la note de politique générale du Ministre des Pensions, ainsi que sur le rapport de la « Commission de réforme des pensions ».

Le présent avis porte, outre sur le volet réforme des pensions, sur deux autres thèmes importants, notamment la politique de l'emploi et la modernisation du marché du travail.

¹ Note de politique générale du Ministre Daniel Bacquelaine du 24 novembre 2014 doc 54 0588/011.

AVIS

1. Emploi et compétitivité

1.1 Politique de l'emploi

La politique en matière d'emploi et la politique en matière de pensions sont complémentaires. La pension est dépendante de l'emploi. La réussite de l'une détermine la réussite de l'autre. Une politique énergique est exigée en matière d'emploi. C'est dans cette optique que le CCFA a discuté de plusieurs points relatifs à l'emploi, qui ont un lien direct avec la retraite.

Outre l'actuelle réforme des pensions, l'accord de gouvernement aurait dû inclure un « plan pour l'emploi ». Un tel plan fait défaut.

Une politique énergique et novatrice en matière d'emploi est indispensable: un taux d'activité élevé et surtout des emplois de qualité sont en effet la clé du succès.

De plus, aucune mesure n'est prévue pour maintenir plus longtemps les gens au travail.

1.2 Saut d'index

La résorption du handicap salarial existant en vue d'améliorer la compétitivité de nos entreprises est un élément important. Pour autant que cet objectif permette la création d'un nombre suffisant d'emplois nouveaux, nous pouvons nous montrer compréhensifs en ce qui concerne la recherche de mesures concrètes.

Le CCFA ne peut accepter que les pensionnés et les allocataires sociaux en général, qui parviennent tout juste à échapper au risque de pauvreté, verraient leur pouvoir d'achat diminuer.

Un saut d'index a incontestablement des effets négatifs car il a un effet prolongé sur les actifs et pensionnés pour toutes les années suivantes. En ce qui concerne les pensionnés du secteur privé, s'ajoute à cela le fait que, suite à la suppression de l'adaptation au bien-être, ils ont subi une perte historique de leur pouvoir d'achat. Un saut d'index va faire en sorte d'augmenter encore le risque de pauvreté parmi les pensionnés.

Le CCFA prend acte de la promesse du gouvernement selon laquelle le mécanisme de l'indexation automatique ne sera pas remis en cause, mais il reste opposé à d'éventuelles réformes qui ne seraient pas décidées en concertation avec les partenaires sociaux.

Pour les actifs, une compensation fiscale est prévue, par le biais des frais professionnels forfaitaires et d'une diminution des charges salariales. Le CCFA constate toutefois qu'aucune compensation fiscale n'a été prévue pour les

pensionnés. De plus, les réductions d'impôts pour les revenus de remplacement (articles 147 et 178, 3^{ème} alinéa du CIR) ne seront pas indexées.

1.3 Instauration d'un compte carrière

Le Gouvernement souhaite instaurer un 'compte carrière' permettant aux travailleurs salariés d'accumuler du temps et/ou un salaire. Ces travailleurs pourraient ensuite utiliser ce temps et / ou ce salaire pour interrompre temporairement leur carrière, dans le cadre de la transition entre deux emplois (pour compléter les allocations de chômage) ou pour compléter leur pension légale. Ce compte 'épargne' intégrerait le crédit-temps, l'interruption de carrière et tous les régimes similaires.

Bien que l'idée d'un compte carrière semble attrayante compte tenu de l'objectif d'une plus grande transparence et d'une responsabilisation accrue, le CCFA ne peut certainement pas approuver un type de compte carrière dans lequel les allocations de chômage ou pensions trop faibles doivent être compensées par des versements préalables via la rémunération. C'est en effet totalement contraire à la logique de la sécurité sociale et cela suppose des systèmes d'enregistrement à la fois très surs et très complexes. La prise en compte différente du temps et du salaire épargnés risque par ailleurs d'avoir un impact négatif sur la dimension de genre.

Ce compte carrière doit être géré par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale.

1.4 Crédit-temps et interruption de carrière

Les crédits-temps de fin de carrière sont importants pour permettre l'allongement de la carrière. Le CCFA demande instamment que le marché soit mieux adapté aux travailleurs salariés âgés. Des mesures positives doivent être prises en vue de permettre l'allongement de la carrière, aussi bien pour les salariés âgés que pour les employeurs. Ainsi, sans que cela puisse avoir des conséquences désavantageuses sur la pension, il devrait être possible, entre autres, de maintenir les conditions de départ anticipé pour les professions pénibles et les longues carrières, de concilier vie professionnelle et vie privée et de réduire le temps de travail.

Les crédits-temps de fin de carrière devraient être maintenus à partir de 55 ans, dans un régime de travail 4/5^{ème} avec assimilation. A partir de 60 ans, les actifs devraient pouvoir opter pour des crédits-temps de fin de carrière à part entière (dans un régime de travail 4/5^{ème} ou à mi-temps).

1.5 Fin de carrière

Pour le CCFA, il est très important que le marché du travail soit mieux adapté aux travailleurs salariés âgés et que l'on ne propose pas que des

mesures unilinéaires axées sur un allongement de la carrière, sans qu'il y ait adaptation du marché du travail et des conditions de travail.

On ne pourra juger de la question de savoir si la révision de la composition de la rémunération pourrait être une piste utile pour les travailleurs salariés plus âgés que dans le cadre d'une étude à grande échelle.

1.6 Encouragement de la participation au marché du travail

Il est très peu réaliste d'activer et d'accompagner des personnes de plus de 60 ans vers un nouvel emploi car le marché du travail a été insuffisamment adapté dans ce sens. Accroître la disponibilité active et passive des chômeurs jusqu'à 65 ans est en soi une mesure dont l'effet est nul si le marché du travail n'est pas prêt pour ces travailleurs salariés âgés. Cela aura pour effet de stigmatiser ce groupe, ce qui engendrera des frustrations chez les personnes concernées.

En outre, la suppression du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés représente une sérieuse perte de revenus. C'est la raison pour laquelle le CCFA n'est pas d'accord avec la suppression du complément d'ancienneté pour les chômeurs âgés. Il s'agit d'une sanction supplémentaire, compte tenu du durcissement du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC).

2. Réforme des pensions

Il est nécessaire de réformer les pensions. Mais, alors que le rapport de la « Commission de réforme des pensions » propose surtout une vision à long terme, budgétairement neutre, le gouvernement actuel entend imposer des réformes à court terme, et surtout en extraire les points qui sont susceptibles de générer des économies.

La stratégie de réforme proprement dite n'est pas développée dans l'accord de gouvernement, l'accent y étant surtout mis sur l'allongement de la carrière grâce au relèvement de l'âge de la pension, sur la modification du calcul, et non pas sur une amélioration de la pension légale. Le CCFA craint qu'à court terme, on n'intervienne qu'au seul niveau des paramètres du système existant, sans procéder à des réformes structurelles qui devraient garantir l'adéquation des pensions et être axées sur l'avenir du marché de travail et les carrières flexibles.

2.1 Remarques générales

2.1.1 Harmonisation des pensions

Le CCFA constate à regret que le gouvernement, tout comme la « Commission de réforme », n'ose pas se prononcer en faveur d'un effort à long terme visant à une intégration complète des trois régimes.

Il convient de prendre des mesures systématiques en faveur d'un régime de pension harmonisé, en raison de la fréquence encore plus grande des carrières mixtes à l'avenir, mais aussi – et surtout – de la nécessité de supprimer les injustices actuelles et les différences injustifiées.

Le CCFA n'est pas d'accord avec le fait que l'harmonisation des différents régimes de pension serve de prétexte pour faire des économies, donnant lieu à une harmonisation vers le bas au lieu d'une harmonisation vers le haut.

Le CCFA considère dès lors que, dans la phase transitoire vers un régime de pension harmonisé, il faut prendre des mesures menant à plus d'égalité entre les divers régimes de pension.

2.1.2 Création d'un Comité national consultatif des pensions

Qui dit 'réforme des pensions durable' dit 'concertation sociale patiente'. Bien qu'on ne sache pas encore très clairement quelles seront les compétences du Comité national des pensions, il semble que la création d'une plateforme soit une bonne idée pour garantir l'implication sociale dans le cadre du suivi et du monitoring de la politique globale en matière de pensions.

Le Conseil consultatif fédéral des aînés exige formellement une réelle implication au sein de la Comité national des pensions pour la mise en œuvre et la réalisation des régimes des pensions modernisés.

2.1.3 Dimension de genre

Le relèvement des conditions de carrière et d'âge va surtout toucher plus durement les femmes. De même, les femmes vont être les premières victimes des modifications portant sur les assimilations en cas d'interruption de la carrière.

Encourager et permettre une participation active des femmes au marché du travail est un outil important pour garantir la sécurité d'existence. Mais il faut néanmoins tenir compte de la faisabilité de la chose.

Il est incontestable que les femmes, dans l'intérêt du ménage et de la famille, assument plus de tâches de soins non payées. Il s'agit indéniablement d'une fonction sociale importante. Pour cette raison, elles ne peuvent pas être désavantagées au moment de la mise à la retraite, et assurément pas en raison d'une réforme qui n'en tient pas assez compte.

2.2. Pensions légales

2.2.1 Pension anticipée

Il est regrettable que des personnes qui approchent de l'âge de la retraite anticipée voient leur fin de carrière s'éloigner pour la deuxième fois en peu de temps.

Le relèvement de l'âge de la retraite en fin de carrière engendre de l'insécurité et entame la motivation des travailleurs âgés.

Dès lors, il est important que l'âge de la retraite soit bloqué 10 ans avant d'atteindre l'âge de la retraite applicable à ce moment-là, de sorte que les conditions ne puissent pas devenir plus restrictives au cours des dernières années de travail.

2.2.2 Âge légal de la pension

Le CCFA constate que l'âge légal de la retraite est relevé sans que des mesures soient prévues pour permettre de travailler à un âge plus avancé.

Le CCFA estime qu'il faut privilégier le nombre d'années de carrière, au lieu de l'âge. Le CCFA est contre un couplage de l'âge légal de la retraite à l'espérance de vie.

Le CCFA est en faveur d'un âge de la retraite qui dépend d'un nombre d'années de carrière, plutôt qu'en faveur d'un âge déterminé. Pour les personnes qui ne satisfont pas à ces conditions de carrière, une condition d'âge reste toutefois nécessaire pour ouvrir le droit.

Le relèvement de l'âge légal de la retraite n'est pas LA solution pour garantir le caractère financièrement abordable du vieillissement. L'effort doit porter en priorité sur le relèvement du taux d'activité des plus de 55 ans.

Privilégier le taux d'activité signifie cependant qu'il faut prendre également des mesures concrètes pour motiver les gens à travailler plus longtemps, et qu'il faut prévoir à cet effet les aménagements nécessaires. La flexibilité du passage du travail à la pension est un must. Les entreprises doivent être incitées à maintenir les gens plus longtemps en activité. Pour ce faire, elles doivent pouvoir compter sur des mesures de soutien suffisantes.

2.2.3 Unité de carrière

Le CCFA se réjouit du fait qu'à terme, l'unité de carrière sera supprimée. Les jours effectivement prestés doivent certainement être pris en compte pour mettre fin à l'unité de carrière ou pour en tenir compte pleinement.

La situation spécifique du cumul d'un mandat (politique) et d'une autre occupation professionnelle peut cependant justifier des règles de cumul limitées.

2.2.4 Travail autorisé

Le travail autorisé ne peut pas être un prétexte pour ne pas augmenter les pensions légales. La pension doit être suffisamment élevée pour conserver un niveau de vie équivalent sans qu'il soit nécessaire d'avoir des revenus complémentaires.

Le CCFA se réjouit de l'assouplissement des sanctions en cas de dépassement des seuils de revenus encore existants.

2.2.5 Pensions de survie

Il est logique de relever également progressivement l'âge pour pouvoir bénéficier d'une pension de survie. Ceci toutefois dans l'hypothèse où l'allongement de la carrière est également effectivement possible pour les travailleurs âgés.

2.2.6 Calcul de la pension

2.2.6.1 Transparence

Pour les besoins d'une bonne gestion administrative et pour rendre visible la solidarité et l'équilibre intergénérationnel au niveau collectif, il importe d'avoir un système transparent. En outre, tous les citoyens doivent être en mesure de comprendre de quelle manière leurs propres droits à la pension sont constitués, de telle sorte qu'ils puissent prendre leur propre décision en connaissance de cause.

Le CCFA a pris connaissance du projet du gouvernement visant, à l'instar de la Commission de réforme des pensions, à opter pour un système à points. Sans être un objectif en soi, il pourrait s'agir d'un instrument utilisable pour valoriser la durée de la carrière et créer un lien plus clair entre la durée de la carrière, le revenu moyen du travail des actifs et le calcul de la pension. En principe, un système à points qui fixe légalement la manière dont les variables seront calculées dans le futur devrait apporter plus de garanties quant à l'avenir. En outre, ceci devrait ancrer définitivement la liaison des salaires pro mérités et des plafonds salariaux à l'évolution du bien-être et devrait pouvoir générer moins d'interventions ad hoc des responsables politiques.

Par la formule de calcul mathématique de fixation de la valeur d'un point, la « Commission de réforme des pensions » laisse toutefois la possibilité à chaque gouvernement d'invoquer la neutralité budgétaire nécessaire pour adapter le facteur delta (le taux de remplacement). Avec un système à points, il n'existe donc pas non plus de certitude absolue quant à l'avenir. Pour le CCFA, il est plus que douteux qu'un tel système puisse être justifié par le souci d'une plus grande transparence et d'une plus grande simplicité pour le citoyen moyen.

Le CCFA est d'avis que le gouvernement doit prendre le temps d'analyser plus avant certaines imprécisions pratiques et plus fondamentales. Il faut réaliser des études complémentaires à propos des conséquences de l'organisation des trois systèmes à points séparés pour les travailleurs salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires, et à propos de l'influence de la conjoncture économique sur la valorisation d'un point au moment du départ à la retraite. Une trop grande flexibilité, qui serait exclusivement basée sur le contexte économique et/ou démographique, est à éviter. Ce dernier aspect demande dès lors une analyse poussée avant que le CCFA puisse éventuellement l'approuver.

Une pension adéquate et décente doit toujours être l'objectif premier et ne doit pas dépendre trop de paramètres changeants qui apportent peu de sécurité au citoyen.

2.2.6.2 Périodes assimilées

Tout le monde n'a pas la chance de rester en bonne santé ou de conserver son emploi toute sa vie. En outre, une combinaison équilibrée vie professionnelle/vie familiale doit être possible. Il importe dès lors de conserver la réglementation actuelle en matière de périodes assimilées. Les périodes assimilées constituent en effet un tampon essentiel pour maintenir à niveau le montant de la pension. Elles constituent un élément primordial du caractère solidaire du système de pension, et par extension de la sécurité sociale.

Le CCFA se réjouit de l'extension prévue du droit et de l'assimilation pour le crédit-temps motivé.

2.2.6.3 Taux de remplacement

Le système de la protection légale basé sur la répartition, l'assurance et la solidarité doit être renforcé. Le premier pilier doit rester le fondement de notre système de pension. Un taux de remplacement net décent est indispensable si nous voulons que les pensions garantissent le maintien du niveau de vie après la mise à la retraite.

Le CCFA regrette que l'accord de gouvernement ne fasse, à aucun endroit, des propositions pour améliorer le taux de remplacement.

2.2.6.4 Réintroduction de l'évolution du bien-être dans le coefficient de réévaluation

Pour le CCFA, la réintroduction de l'évolution du bien-être qui, depuis 2005, est réduite à l'unité et fait partie, avec l'évolution de l'indice, du coefficient de réévaluation, est plus que nécessaire pour relever le taux de remplacement.

2.2.6.5 Plafonds salariaux

La réalisation d'un taux de remplacement net décent, qui garantisse un maintien maximum du niveau de vie acquis, nécessite aussi un relèvement du plafond salarial de 25%.

Ce relèvement peut avoir lieu sur une période transitoire de 10 ans, s'étendant de 2016 à 2025, durant laquelle une augmentation annuelle de 2,5% est appliquée au plafonds de 2015, en plus des augmentations existantes.

2.2.7 Bonus de pension

Le CCFA regrette la décision du gouvernement selon laquelle le bonus de pension a été supprimé au 1^{er} janvier 2015 pour les nouveaux entrants.

Bien qu'il ait été insuffisamment démontré que le bonus de pension a pour effet de maintenir les gens plus longtemps dans le circuit du travail, il est important que l'allongement de la carrière soit récompensé.

Mais il ne faut pas oublier que le bonus a un impact relativement important, en particulier sur les pensions plus faibles, pour les personnes qui ont effectivement prolongé leur carrière. Il importe que des aspects positifs soient liés à l'allongement de la carrière. C'est pourquoi le CCFA insiste pour que le bonus de pension soit réinstauré et soit rendu plus attrayant, entre autres en supprimant la période d'attente de 12 mois et en faisant démarrer le bonus de pension adapté à compter de l'âge de 62 ans.

2.2.8 Pensions des fonctionnaires

Le CCFA dispose de trop peu d'informations sur les réformes à long terme des pensions des fonctionnaires. Vu que le gouvernement va se concerter à ce sujet avec les partenaires sociaux, le CCFA souhaite ne pas se prononcer pour l'instant.

Il est toutefois indispensable d'avoir une vision globale qui va au-delà des seuls aspects relatifs à la pension.

2.2.9 Métiers lourds

Personne ne peut nier que tout le monde n'a pas les mêmes possibilités de se constituer une vraie carrière classique. On ne peut occulter les différences qui existent au niveau des conditions de travail, de l'autogestion et de la liberté d'organiser le travail, de la monotonie du travail, de la pénibilité du travail, du stress,... Il faut que ces problèmes soient traités au maximum à la source, en réformant l'organisation du travail, en gérant les compétences, en instaurant des plans de développement personnel pour tous les travailleurs et en offrant des carrières alternatives.

Outre cette indispensable approche à la source, il convient néanmoins de tenir également compte de ces obstacles au moment du départ à la retraite.

L'expérience apprend cependant que l'établissement d'une liste des « métiers lourds » est une tâche quasiment impossible.

Le CCFA propose de remplacer cette notion dépassée par une définition de groupe cible basée sur des risques spécifiques et objectivables.

2.2.10 Protection contre la pauvreté

2.2.10.1 Pension minimum

Le CCFA est satisfait qu'un consensus existe à propos du fait que les minima sont trop bas et du projet du gouvernement de relever la pension minimum jusqu'à au moins 10% au-dessus du seuil de pauvreté. Pour le CCFA, il est clair qu'il faut tenir compte de la norme de pauvreté européenne actualisée.

Le CCFA estime qu'une liaison au salaire minimum peut constituer une garantie encore meilleure et propose de prévoir, pour une carrière complète, une pension minimum au moins égale à 90% du salaire minimum garanti.

Le CCFA constate avec satisfaction que, pour le droit à une pension minimum, il sera tenu compte d'un emploi, quel que soit le régime dans lequel il a été presté.

La pension minimale accordée aux indépendants a fait l'objet de plusieurs revalorisations ces dernières années. Le gouvernement prévoit l'alignement de la pension minimale garantie d'un isolé sur celle des travailleurs salariés. Revalorisation positive mais qui n'est pas compensée par une hausse de cotisations dans le régime des travailleurs indépendants. L'intervention de l'Etat dans le coût de leur pension est en augmentation constante (40% actuellement) à cause, notamment, d'un plafonnement de leurs cotisations.

2.2.10.2 Liaison au bien-être

Le CCFA se réjouit qu'on ait l'intention de dépenser entièrement les enveloppes bien-être pour les prochaines années, conformément à la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte entre les générations.

Le CCFA déplore néanmoins qu'on emprunte pour cela la voie de la fiscalité et que par conséquent, les pensionnés ne ressentiront pas immédiatement l'effet prévu.

Le CCFA est donc résolument en faveur de la reprise de l'amélioration du niveau de vie dans le montant de la pension, ce qui aurait pour effet d'accroître le pouvoir d'achat.

Le CCFA est explicitement favorable à un mécanisme structurel et automatique d'adaptation au bien-être, ancré dans la réglementation et applicable à tous les régimes de pension, en ce compris celui de l'OSSOM.

L'indexation et l'adaptation au bien-être constituent en effet les seules possibilités, pour les pensionnés, de maintenir leur pouvoir d'achat.

Il est inacceptable que les pensions du secteur privé ne suivent pas l'évolution des salaires en vue de maintenir le pouvoir d'achat, alors qu'un tel régime existe bien pour les fonctionnaires nommés, par l'intermédiaire du système de péréquation repris dans la réglementation en matière de pensions.

Le CCFA espère que le retard accumulé au cours des législatures, à cause du fait que toute l'enveloppe bien-être n'a pas été utilisée, sera entièrement résorbé.

2.2.10.3 Mouvement de rattrapage

Pour les pensions entrées en vigueur avant 1997, un mouvement de rattrapage est plus que nécessaire, pour éviter que les pensions ne continuent de déraiser vers le niveau des pensions minimum, dont les montants se situent, actuellement, juste au-dessus ou en dessous du seuil de pauvreté.

Éliminer le retard accumulé en matière de bien-être est une priorité absolue.

2.2.11 Dimension familiale

En partant du constat que la constitution de droits propres est toujours plus importante, en raison de l'évolution de la société (moins de mariages, plus de divorces, plus de personnes isolées), il est toujours essentiel malgré tout de renforcer les droits propres, de manière à pouvoir octroyer à chacun une pension décente et digne, indépendamment des choix que l'on fait dans sa vie privée. Le point positif, c'est que le gouvernement y accorde de l'attention, mais

malheureusement, cela en reste au stade d'une étude et le risque est que rien de concret ne se passe avant 2030.

La piste d'un partage volontaire des droits est l'une des alternatives possibles en matière d'organisation d'une solidarité entre partenaires. Une logique de partage cohérente a cependant pour conséquence qu'il n'est plus question de droits dérivés (pension de survie, pension au taux ménage, pension de conjoint divorcé), mais d'une répartition égale des droits entre les bénéficiaires. La préoccupation majeure est que les deux partenaires ne se voient pas octroyer une faible pension.

Pour le CCFA, il importe qu'un nouveau régime possible de protection sociale tienne aussi compte des cohabitants légaux. On ne peut en effet pas ignorer cette réalité sociale, ni la problématique des familles recomposées, des parents isolés, ...

2.2.12 Prise de pension partielle

Le CCFA attend les résultats de l'étude concernant le bénéfice partiel de la pension. Celui-ci peut être une alternative supplémentaire, mais ne peut pas remplacer les crédits-temps de fin de carrière.

2.2.13 Communication d'informations

Le CCFA est satisfait de l'initiative consistant à développer un moteur de pension accessible, afin de rendre les informations sur la pension plus transparentes pour le citoyen. Néanmoins, pour de nombreuses personnes, la communication sur papier restera la seule possibilité.

2.2.14 Financement des pensions légales

L'Accord de Gouvernement et la Note de politique générale parle peu du financement des pensions.

Dans le même temps, l'afflux de 'baby-boomers' et de femmes ayant une carrière complète s'intensifie et l'espérance de vie continue d'augmenter, avec pour conséquence que les dépenses de pension continuent de croître.

Promouvoir et/ou imposer l'allongement de la carrière n'est pas le seul moyen pour garantir la payabilité des pensions.

Mettre en œuvre une occupation maximale est essentiel pour garantir à long terme la viabilité financière des pensions légales. Il faut par ailleurs mettre pleinement l'accent sur une augmentation du taux d'emploi, en veillant à ce que plus de gens aient des carrières, en moyenne, plus longues, ainsi que sur des emplois plus durables.

Pour le CCFA, il est exclu que les salaires et prestations soient imposés davantage en raison du vieillissement. Il faut partir de l'extension de la base de financement fixant les recettes de la gestion globale de la sécurité sociale. Il est par ailleurs nécessaire que les gens contribuent en fonction de leurs ressources et que les charges les plus lourdes soient donc supportées par les épaules les plus solides.

Le CCFA opte donc pour :

- la perception de cotisations de sécurité sociale sur tous les éléments constitutifs du salaire,
- une répartition sociale plus juste du financement, en percevant des cotisations sur les revenus du travail et du patrimoine
- l'instauration d'une taxe sur la plus-value sur actions
- une taxe plus élevée sur les transactions boursières et des opérations de change
- un renforcement du financement alternatif actuel

Une diminution des avantages sociaux et/ou fiscaux accordés aux deuxième et troisième piliers peut, une fois un niveau de revenus bien défini atteint, générer des marges pour l'investissement dans le premier pilier.

En ce qui concerne la cotisation de solidarité retenue sur les pensions supérieures, le CCFA estime que le revenu doit être investi en intégralité dans les pensions, pour augmenter les plus anciennes et les plus faibles.

Le CCFA insiste également pour qu'à partir de la seizième année suivant le premier paiement sous forme de rente ou capital, on ne prélève plus de cotisation de solidarité sur des capitaux ou rentes (fictives), et ce quel que soit la date du versement.

Le CCFA rappelle également que la rente fictive des pensions extralégales est encore toujours calculée sur la base d'un taux d'intérêt de 4,75%, alors que les rendements réels (en branche 21) sont, entre-temps, bien inférieurs.

2.3 Pensions complémentaires

2.3.1. Deuxième pilier

2.3.1.1 Raison d'être

Un premier pilier fort, qui repose sur la solidarité, doit continuer d'avoir la priorité absolue sur toutes les autres formes de régimes complémentaires.

Les plafonds salariaux actuels font cependant en sorte que, pour les travailleurs dont les salaires sont plus élevés, la pension payée n'est pas en rapport avec la cotisation payée. Un deuxième pilier permet de porter le taux de remplacement à un niveau raisonnable.

Bien que le deuxième pilier ne soit pas accessible à tous, la suppression ou le démantèlement de ce type de pension n'est pas à l'ordre du jour. Au contraire, la pension complémentaire doit être suffisamment accessible à tous.

La démocratisation nécessaire et le développement de la pension complémentaire ne peuvent cependant pas entraîner une suppression progressive des pensions légales (1^{er} pilier).

2.3.1.2 Personnel contractuel du service public

En matière de pensions, le personnel contractuel du secteur public est très désavantagé par rapport au personnel nommé à titre définitif.

Le personnel contractuel du secteur public a les mêmes obligations que le personnel statutaire, mais malheureusement pas les mêmes droits à la pension. L'accès à une pension complémentaire pour les contractuels peut venir compenser cette inégalité.

Voilà pourquoi le CCFA insiste sur la création d'un système de pension complémentaire pour le personnel contractuel du secteur public, dont la mise en place serait confiée à un organisme de pension public.

2.3.1.3 Cotisations

Les régimes de pension complémentaire du second pilier pour les salariés sont financés par les cotisations des employeurs et des travailleurs. Les pourcentages de cotisations doivent être suffisants pour compléter les faibles pensions du premier pilier.

L'accord de gouvernement accorde peu d'attention au niveau de la pension complémentaire et à la problématique sous-jacente de la cotisation. Le gouvernement doit veiller à ce que, en concertation avec les partenaires sociaux, le niveau de la cotisation atteigne au minimum 3% pour chaque travailleur. Le CCFA est heureux de constater que pour tous les indépendants, il sera possible de développer un second pilier à part entière.

2.3.1.4 Rendement minimum garanti

Un rendement minimum protège les droits constitués d'une mauvaise conjoncture. Les montants faisant partie d'un deuxième pilier des pensions doivent fournir un rendement minimum garanti. Les mauvais investissements, les périodes financières plus difficiles,... ne peuvent pas avoir pour conséquence que les bénéficiaires en pâtissent.

2.3.1.5 Capital pension protégé

Les salariés et les indépendants qui se constituent une pension dans le deuxième pilier doivent être certains que leur capital pension est protégé.

Ils ne peuvent être victimes de rachats d'entreprises ou autres faillites éventuelles. Le CCFA est d'avis qu'une protection doit être consacrée par le droit.

2.3.1.6 Paiement sous forme de rente ou de capital

Une pension complémentaire dans le second pilier sert à augmenter le taux de remplacement des pensions du premier pilier.

La versement de cette pension peut cependant se faire de trois manières : sous forme de rente, sous forme de capital ou selon une combinaison rente/capital.

Pour le CCFA, il est positif que le traitement fiscal du versement d'une pension du second pilier sous forme de rente ou de capital soit mieux harmonisé. Si l'on opte pour la rente, une couverture décès peut être prévue afin d'assurer la cessibilité.

2.3.1.7 Limiter les frais de fonctionnement

Les frais de fonctionnement des compagnies d'assurances et des fonds de pension sont relativement élevés. Ils ont une influence négative sur le rendement des cotisations qui sont versées dans le second pilier.

Les frais de fonctionnement de ces institutions ne peuvent pas dépasser une limite, définie par la loi, par rapport aux frais de fonctionnement des services publics.

2.3.2 Le troisième pilier

Le CCFA estime que ces produits financiers relèvent plutôt du domaine des initiatives personnelles qui, en fait, ne font pas partie du débat sur les pensions.

Approuvé lors de la réunion plénière du 16 mars 2015.

Le Président,

Luc JANSEN

Le Vice-Président,

Willy PEIRENS