

CONSEIL CONSULTATIF FÉDÉRAL DES ÂÎNÉS

Avis 2021/05

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 7 juillet 2017 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 FÉDÉRAL DES ÂÎNÉS CONCERNANT « LA RÉFORME DES PENSIONS »

Respect de cinq principes :

- Maintien des droits acquis

Toute réforme doit se faire en préservant les droits déjà acquis et en cours d'acquisition. Une longue période de transition est nécessaire. Dix ans avant la prise de cours de la pension, il faut avoir la certitude que les règles ne changeront défavorablement. L'autorité doit le garantir.

- Renforcement de la pension légale

La pension légale doit garantir à tout un chacun un niveau de vie suffisamment élevé et doit rester l'épine dorsale du système. La politique des pensions doit se concentrer davantage sur la prévention de la pauvreté chez les personnes vieillissantes.

- Pas d'économies à tout prix

Les pensions ne peuvent être réformées dans un contexte purement budgétaire. Il faut en effet réfléchir à des mesures abordables et réalistes. Introduire des augmentations de pension sans prendre en compte l'impact budgétaire à long terme nuit en effet à la confiance envers le système des pensions, en particulier parmi les jeunes générations.

- Assurance et solidarité

Nous considérons que les principes d'assurance et de solidarité, à la base du régime de retraite actuel, doivent être renforcés. C'est pourquoi la pension doit correspondre davantage à l'effort fourni pendant la carrière tout en maintenant une solidarité, en tenant compte notamment des périodes assimilées pour le calcul de la pension. Le taux de remplacement (pourcentage de la dernière rémunération perçue) doit augmenter progressivement de sorte que le niveau de vie soit suffisamment élevé même après la retraite.

- Harmonisation des régimes de pension

Le gouvernement procède à une harmonisation des 3 régimes de pension (salariés, indépendants et fonctionnaires). Jusqu'ici, cette harmonisation a essentiellement consisté en un démantèlement de droits, la pension des fonctionnaires étant progressivement alignée sur celle des salariés. Une politique d'harmonisation doit avoir des effets positifs sur tous les régimes.

- Concertation avec des représentants des retraités (d'aujourd'hui et de demain)

Il faut également écouter les retraités (d'aujourd'hui et de demain) avant d'appliquer les réformes. Depuis 2012, de nombreuses modifications ont déjà été réalisées sans jamais vraiment consulter les retraités (de demain). Nous proposons que le Conseil consultatif fédéral des aînés soit consulté avant toute prise de décision.

Le CCFA propose, en vue d'améliorer les pensions des indépendants et des salariés :

- Une augmentation progressive de 25 % du plafond de rémunération pour le calcul de la pension des travailleurs salariés. Cette augmentation renforce le principe d'assurance dans le premier pilier.
- La réintroduction du coefficient de revalorisation des pensions des salariés et des indépendants. En d'autres termes, les rémunérations anciennes doivent non seulement suivre l'indexation, mais aussi l'évolution réelle des salaires.
- Une politique de rattrapage substantiel des pensions du passé. Dans le cadre d'une revalorisation, les pensions les plus anciennes doivent augmenter d'un pourcentage plus élevé que les pensions les plus récentes, parce qu'elles ont accumulé trop de retard par rapport à l'évolution du bien-être. Ceci implique un rétablissement de la loi du 28 mars 1973, en vertu de laquelle les montants de pension doivent être majorés d'un coefficient tenant compte de l'évolution des salaires le 1^{er} janvier de chaque année.
- En combinaison avec la réintroduction du coefficient de revalorisation, une augmentation progressive du taux de remplacement doit être envisagée. Une augmentation progressive du taux de remplacement, de 60 % à 75 % des rémunérations plafonnées prises en compte pour le calcul de la pension des indépendants et des salariés au taux d'isolé. La réintroduction du système de bonus pension. Au-delà d'une durée de 42 années de carrière, la personne obtient un bonus pension en vue d'encourager la prolongation de la carrière. Une adaptation automatique des montants de référence servant à l'octroi des avantages accordés aux personnes âgées (barèmes fiscaux, interventions majorées de l'assurance soins de santé, tarif social des transports en commun, fonds social mazout, calcul des loyers sociaux, etc.) aux augmentations de pension (notamment en cas d'indexation).

En outre, il faut faire de la GRAPA/la pension minimale un revenu non imposable, pour permettre aux personnes d'avoir automatiquement droit à ces prestations.

Le CCFA propose que les revenus de remplacements ainsi que les revenus du travail soient imposables à partir de 1.501 €.

- Augmenter le taux de remplacement en généralisant le deuxième pilier

La pension complémentaire doit être un droit pour chaque travailleur. Le CCFA trouve que c'est un signal incorrect d'introduire une pension libre complémentaire pour les employés. D'une part, cette mesure peut priver l'employeur de l'encouragement à fournir une pension de second pilier pour tous les employés. D'autre part, seuls les salariés disposant de moyens financiers suffisants et qui ont le luxe de pouvoir épargner, peuvent volontairement investir une partie de ces ressources dans une retraite libre complémentaire. Les régimes de pension complémentaire du second pilier pour les salariés et les contractuels du secteur public sont financés par les cotisations des employeurs et des travailleurs. Les pourcentages de cotisations doivent être assez élevés pour compléter la pension du premier pilier et maintenir un certain niveau de vie. La Note de Politique Générale relative aux pensions accorde peu d'attention au niveau de la pension supplémentaire et au problème des cotisations qui y est

associé. Le gouvernement doit veiller à ce que, en concertation avec les partenaires sociaux, le niveau de la cotisation soit suffisant. Le CCFA considère qu'un taux de 3 % n'est pas suffisamment élevé. Chacun qui se constitue une pension dans le deuxième pilier doit être certain que sa capital pension est protégé. Ils ne peuvent être victimes de rachats d'entreprises ou faillites éventuelles. Le CCFA est d'avis qu'une protection doit être consacrée par le droit. La démocratisation nécessaire et le développement de la pension complémentaire ne peuvent pas conduire à une réduction des pensions légales (1er pilier).

Les fins de carrière

- Maintenir le droit à l'allocation de crédit-temps dès l'âge de 55 ans en cas de diminution de 20 % du temps de travail. Dans ce cadre, il faut exécuter l'AIP 2021-2022.
- Maintenir le droit à l'allocation de crédit-temps dès l'âge de 57 ans en cas de diminution de 50 % du temps de travail.
- Conditionner le droit à une allocation à une carrière de 35 ans, comme c'était le cas avant le 1^{er} janvier 2019.
- Rendre plus accessible les conditions d'accès au RCC

Intégration des périodes assimilées

La question des périodes assimilées est très importante dans le cadre de notre protection sociale. Remettre en cause les assimilations, c'est remettre en cause le principe de solidarité. Si une période est assimilée pour le calcul de la pension, cela signifie qu'elle compte dans le calcul de cette dernière. Cela veut dire que, par exemple, si l'on tombe malade, perd son emploi ou prend un congé de maternité, ces périodes compteront pour le calcul de la pension.

Cependant, en fonction de la période, les assimilations tiennent compte du dernier salaire ou d'un droit minimum (25.000 euros/an). Ainsi, les périodes de maladie ou le congé de maternité sont assimilés sur la base du dernier salaire. Il n'y a donc pas d'impact sur la pension future. Le chômage (à quelques exceptions près) sera, quant à lui, assimilé pendant un an sur la base du dernier salaire, et sur un droit minimum pour le reste de la période de chômage.

- En matière de crédit-temps fin de carrière, le CCFA demande le retour de l'assimilation de 312 jours avant 60 ans sur base du dernier salaire.
- En matière de RCC, nous demandons pour le régime général équivalent à la base du dernier salaire à partir de l'âge de 62 ans. Pour les régimes spécifiques (longue carrière, métiers lourds, entreprises en difficulté ou restructuration), nous demandons le maintien sur la base du dernier salaire.

Les métiers pénibles

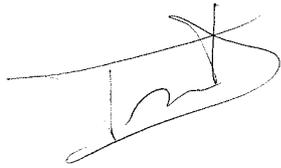
- En cas d'exercice d'un métier pénible, les travailleurs doivent pouvoir remplir plus rapidement la condition de carrière. Un système identique de reconnaissance de la pénibilité doit être instauré dans les 3 régimes de pension.

En 2019 quatre critères avaient été définis par les partenaires sociaux : le travail physique lourd, l'organisation du travail pesante (en équipe, travail de nuit), les risques pour la sécurité accrus et la charge mentale et émotionnelle. Il avait été établi que si la profession répondait à respectivement un, deux ou trois critères, la durée de carrière requise pour une pension anticipée serait réduite respectivement de 5 %, 10 % ou 15 %. Cet accord doit être mis en œuvre.

- Il est impératif de trouver d'urgence une solution pour les métiers lourds : le recours à l'assurance maladie au cours des dernières années précédant la retraite n'est pas une solution.
- La législation relative aux pensions est vaste et très complexe. De nombreuses organisations de la société civile (mutualités, syndicats, organisations d'aînés...) considèrent qu'il est de leur devoir d'informer et de venir en aide à leurs membres dans ce domaine, afin que ceux-ci bénéficient d'un maximum d'aide et d'informations sur cette prestation de sécurité sociale et qu'ils connaissent les conséquences de certains choix de carrière sur le montant de la pension. C'est pourquoi nous militons pour un accès professionnel à Mypension pour les consultants pensions (termes et conditions à définir), à l'instar de celui des travailleurs sociaux à MySocialBenefits.
- Les femmes doivent obtenir des droits à la pension et des pensions identiques à ceux des hommes. La question du genre et de la famille doit être abordée en profondeur. Ainsi, le partage des droits à la pension doit être mis en œuvre de toute urgence.

- C'est une bonne chose qu'en 2024, la pension minimale soit augmentée à 1 500 euros nets. À partir de ce moment, nous comptons sur une adaptation automatique des pensions au bien-être.

Approuvé lors de la réunion plénière du 13 décembre 2021



Le Président
Daniel Van Daele



La Vice-Président
Maddie Geerts