

Des pensions décentes? Un choix politique!

Nos pensions ont fait l'objet de plusieurs réformes ces dernières années. Cela a considérablement affaibli les droits et la confiance des travailleurs et travailleuses dans le système de pension légale (1er pilier). Pour la CSC, il est essentiel de corriger le tir pour éviter que la pension ne devienne une loterie. Transformer le système pour le bien-être de tou-te-s est possible. Investir dans les pensions, c'est investir dans l'humain. Et c'est avant tout un choix politique ! Tour d'horizon des principales revendications de la CSC

FICHE 1: Vivre plus longtemps, et travailler plus longtemps?

FICHE 2: Nos pensions deviennent-elles impayables?

FICHE 3: Les montants de la pension sont-ils suffisants en Belgique?

FICHE 4: Notre système de pensions assure-t-il l'égalité hommes-femmes?

FICHE 5: Est-il normal que les 'périodes assimilées' valent moins que le travail effectif?

FICHE 6: Les jeunes ne se préoccupent pas de leur pension, si?

FICHE 7: Recourir aux assurances de pension privées, est-ce la solution?

FICHE 8: Les pensions des fonctionnaires sont-elles meilleures que celles des salarié-e-s?

FICHE 9: Les solutions de la CSC dans le cadre de la réforme à venir (synthèse)

Nous avons également réalisé des vidéos sur le thème des pensions.

Regardez-les sur www.lacsc.be/pensions



Fiche 1: Vivre plus longtemps, et travailler plus longtemps?

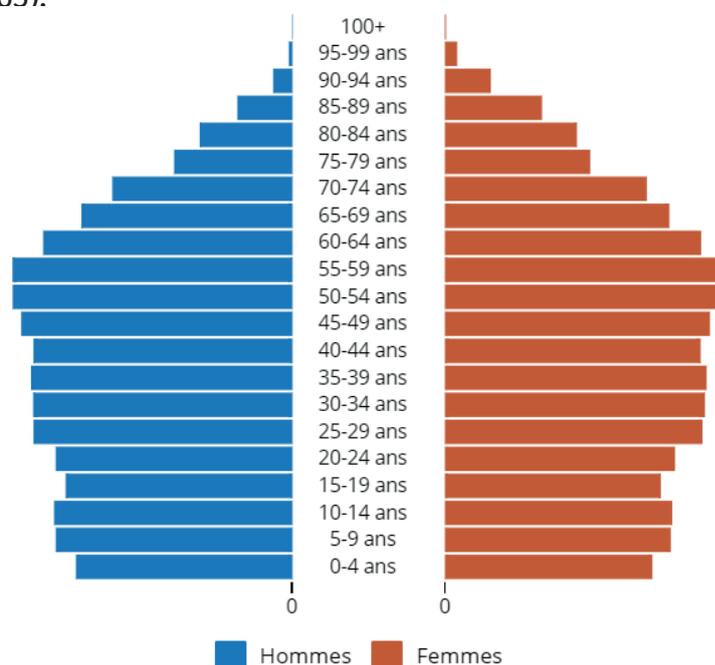
L'espérance de vie augmente

L'espérance de vie a sérieusement augmenté en Belgique ces dix dernières années (à l'exception de l'année 2020 en raison de la crise du coronavirus).

- En 2020, l'espérance de vie à la naissance était de 80,8 ans en Belgique. Soit un an de moins qu'en 2019 (81,8 ans) en raison de la crise du coronavirus.
- L'espérance de vie des femmes (83,1 ans en 2020) est plus élevée que celle des hommes (78,5 ans en 2020).

Source: <https://www.belgiqueenbonnesante.be/fr/etat-de-sante/esperance-de-vie-et-qualite-de-vie/esperance-de-vie>

L'augmentation du nombre de seniors (en combinaison avec la chute du taux de natalité) a bien entendu aussi un impact sur la pyramide des âges dans notre pays. L'époque où cette pyramide reposait sur une large base et se terminait en pointe est révolue depuis longtemps. Les anciennes générations (65+) restent fortement représentées au sein de notre population. C'est la conséquence, entre autres, du babyboom qui a suivi la Seconde Guerre mondiale (1945-1965).



Chiffres: <https://statbel.fgov.be/fr/themes/population/structure-de-la-population>

Fiche 1: Vivre plus longtemps, et travailler plus longtemps?

Le vieillissement – le fait que nous arrivons à maintenir toujours plus de gens en vie plus longtemps – est une réalisation importante de notre État-providence. La lutte contre la mortalité infantile, l'amélioration des conditions de vie matérielles de la population et le développement d'un système de soins de santé de qualité ont clairement porté leurs fruits.

Cela ne signifie pas pour autant que chaque individu est capable de travailler beaucoup plus longtemps. Les gouvernements de ces 15 dernières années ont pourtant sérieusement allongé les carrières. Ils ont relevé l'âge de la pension à 67 ans et ils veulent maintenir le plus longtemps possible les travailleurs âgés sur le marché de l'emploi en restreignant les systèmes de RCC, de pension anticipée et les emplois de fin de carrière.

Bon nombre de personnes n'arrivent pas à travailler plus longtemps

Il est important de regarder les années de vie en bonne santé, qui peuvent être bien différentes selon la situation des travailleurs et travailleuses. On constate des différences selon le niveau d'étude, la profession et le lieu de résidence. Ainsi, un homme peu diplômé vivra en moyenne en bonne santé jusqu'à 62 ans alors qu'un homme ayant fait des études supérieures peut espérer rester en vie en bonne santé jusqu'à 71 ans.

Les chiffres relatifs aux malades de longue durée, en constante augmentation année après année dans notre pays, démontrent à souhait que bon nombre de personnes n'arrivent tout simplement pas à travailler plus longtemps. Il est de plus en plus difficile de tenir bon dans son travail. Le nombre de personnes en invalidité était de 470.000 en 2020. C'est plus du double d'il y a 15 ans. Dans 56% des cas, cette invalidité est due au travail.

Les gouvernements précédents ont relevé l'âge de la pension sans prendre suffisamment de mesures pour rendre les carrières soutenables. Nous pensons par exemple à l'allègement de la charge (physique et mentale) du travail et à des possibilités, en nombre suffisant, de combiner la vie professionnelle avec la vie familiale/le temps libre.

Il est par ailleurs absurde d'obliger les gens à travailler plus longtemps alors que de nombreux jeunes peinent à trouver un emploi (voir Fiche 6).

Fiche 1: Vivre plus longtemps, et travailler plus longtemps?

Quelles solutions la CSC propose-t-elle?

Pour toutes ces raisons, la CSC plaide pour les mesures suivantes:

- Droit à un emploi de fin de carrière à partir de 55 ans.
- Droit à la pension anticipée à partir de 60 ans.
- Droit à la pension à partir de 65 ans (au lieu de 67 ans en 2030).

Par ailleurs, la CSC demande également les mesures suivantes:

- Des plans tandem permettant à un travailleur ou une travailleuse âgé·e de lever un peu le pied et de coacher des jeunes collègues.
- Des plans de prévention garantissant des conditions de travail adaptées tout au long de la carrière.
- Une meilleure planification de la carrière, qui prévoit des possibilités de réorientation pour les travailleurs et travailleuses exerçant un métier lourd.
- Une réelle prise en compte de la pénibilité des métiers.

Fiche 2:

Nos pensions deviennent-elles impayables?

Les dépenses de pensions grimpent mécaniquement

Le vieillissement (voir Fiche 1) a évidemment des répercussions financières, en particulier sur les dépenses de sécurité sociale (pour les pensions mais également pour les soins de santé). Chaque année, le Comité d'étude sur le Vieillessement présente les perspectives du coût budgétaire du vieillissement à court, long et très long termes. Dans le rapport de 2021, les experts font les estimations suivantes:

Tableau 1 Évolution des dépenses sociales et coût budgétaire du vieillissement à long terme selon le scénario de référence de juillet 2021
En pour cent du PIB et en point de pourcentage du PIB

Composantes du coût budgétaire du vieillissement	Scénario de référence de juillet 2021						
	2019	2026	2050	2070	2019-2050	2050-2070	2019-2070
	En pour cent du PIB				En point de pourcentage du PIB		
Pensions ^a	10,5	12,3	13,9	14,0	3,4	0,0	3,4
Soins de santé ^b	7,8	8,7	10,3	10,5	2,5	0,2	2,7
Incapacité de travail ^c	2,0	2,5	2,1	2,0	0,1	-0,1	0,0
Chômage ^d	1,3	1,2	1,0	0,9	-0,3	-0,1	-0,4
Allocations familiales	1,5	1,4	1,2	1,0	-0,3	-0,2	-0,5
Autres dépenses sociales ^e	1,5	1,7	1,6	1,4	0,1	-0,1	0,0
Total	24,6	27,8	30,1	29,8	5,5	-0,3	5,2

- a. Pensions du régime salarié, du régime indépendant et de la fonction publique, y compris la GRAPA et les pensions des entreprises publiques à charge de l'État (dans ce dernier régime, les résultats présentés dans ce rapport n'intègrent pas le relèvement de l'âge légal de la retraite).
- b. Dépenses publiques de tous les niveaux de pouvoir (sécurité sociale, pouvoir fédéral, pouvoirs locaux et Communautés et Régions - C&R) en soins de santé, aigus et de longue durée, y compris l'assurance soins en Flandre (0,1 % du PIB).
Les soins de longue durée comprennent les soins infirmiers à domicile, les séjours en maisons de repos pour personnes âgées, en maisons de repos et de soins, en maisons de soins psychiatriques ainsi que dans des habitations protégées et certaines dépenses d'assistance à la vie quotidienne des personnes âgées dépendantes. Les soins « aigus » couvrent les autres soins de santé.
- c. Allocations de maternité, d'incapacité primaire et d'invalidité.
- d. Y compris chômage avec complément d'entreprise et crédit-temps et interruption de carrière.
- e. Principalement les dépenses pour accidents de travail, maladies professionnelles, Fonds de sécurité d'existence (seulement la partie relevant de la sécurité sociale selon les principes du SEC 2010), les allocations pour personnes handicapées, le revenu d'intégration et le droit-passerelle pour travailleurs indépendants.

Dans le tableau ci-dessus, les dépenses pour les différentes branches de la sécurité sociale sont mises en perspective avec le produit intérieur brut de la Belgique (Source: https://www.conseilsuperieurdesfinances.be/sites/default/files/public/publications/csf_vieillessement_2021_07.pdf)

Fiche 2: Nos pensions deviennent-elles impayables?

Financer cette augmentation est possible

La part destinée aux pensions et aux soins de santé va continuer à augmenter au cours des dix prochaines années. Cette augmentation est partiellement compensée par la part moins importante qui est réservée au chômage, à l'incapacité de travail et aux allocations familiales (voir tableau ci-dessus). Toutes parts confondues, les experts s'attendent à ce que les dépenses de pension évoluent d'environ 10,5% à 14% du PIB d'ici à 2070, ce qui représente une augmentation de 3,5% du produit intérieur brut entre aujourd'hui et 2070, soit une augmentation moyenne de 0,1% du PIB par an. C'est supportable financièrement!

Dans le passé, il a déjà été possible de financer une augmentation similaire des dépenses sociales: les dépenses pour les soins de santé sont ainsi passées de 6,4% en 1980 à 10,4% du PIB en 2014. Et cette augmentation, nous avons pu la payer.

Faire affluer une part plus importante des richesses produites à la sécurité sociale.

Quelles solutions la CSC propose-t-elle?

Pour financer une telle opération, la CSC pense qu'il est possible de recourir à des mesures autres que le relèvement brutal de l'âge de la pension ou la réalisation d'économies draconiennes dans le système de pensions:

- Nous plaillons pour un renforcement du socle de financement de la sécurité sociale;
 - grâce à des salaires sur lesquels sont perçues des cotisations de sécurité sociale à part entière, grâce à des augmentations salariales en brut et en mettant un terme à la prolifération de toutes sortes d'avantages en net;
 - grâce à une adaptation de la loi sur la norme salariale;
 - en recourant également à d'autres sources de recettes pour la sécurité sociale. La lutte contre la fraude fiscale peut rapporter des milliards chaque année.
- Il est possible d'augmenter le taux d'emploi de la population en âge de travailler en mettant l'accent sur la création d'emplois pour les demandeurs d'emploi, on offrant des emplois de qualité aux jeunes et en
- séduisant les non actifs en offrant des emplois plus attractifs.
- Il est possible d'augmenter la productivité en améliorant le bien-être au travail, en apportant des améliorations technologiques (davantage de possibilités de télétravail, par exemple) et en améliorant l'organisation du travail.

Fiche 3: Les montants de la pension sont-ils suffisants en Belgique?

Comment sont calculées les pensions?

Pour bénéficier d'une pension complète, chaque travailleur ou travailleuse doit cumuler 45 années de carrière à temps plein, «périodes assimilées» (voir fiche 5) comprises. Pour chaque année de carrière, un revenu de pension est calculé sur base des données suivantes:

- *addition des salaires réels, fictifs et forfaitaires* (= rémunération totale) sur base annuelle. À noter que les «périodes assimilées» sont prises en compte dans le calcul de la rémunération totale (voir fiche 5). À noter également que le montant de la rémunération brute pris en compte est plafonné annuellement (2020 : 60 026,75 EUR). Si la rémunération annuelle brute est supérieure à ce plafond salarial, la rémunération totale prise en compte pour la pension est limitée à ce plafond;
- *revalorisation de la rémunération totale* sur base annuelle par rapport à l'inflation (via un coefficient de réévaluation);
- *division de la rémunération totale revalorisée par 45* (durée de carrière complète comme salarié-e);
- *multiplication par 60 % (taux isolé) ou 75% (taux ménage)*. C'est ce taux (60% ou 75%) qui convertit l'apport en salaire tout au long de la carrière en droit à la pension annuelle.

Ce qui donne la formule générale suivante¹:

$$\frac{(\text{rémunération totale}) \times (\text{coefficient de réévaluation}) \times (60\% \text{ taux isolé OU } 75\% \text{ taux ménage})}{45}$$

Les revenus de pension de chaque année de notre carrière sont additionnés pour constituer le montant de la pension perçu chaque année. Qu'est-ce que cela donne en réalité?

¹Cette formule est donnée à titre indicatif. De nombreuses dérogations existent selon les caractéristiques propres à la carrière de chacun-e.

Fiche 3: Les montants de la pension sont-ils suffisants en Belgique?

Des pensions moyennes en dessous du seuil de pauvreté

La pension nette est en moyenne de 1181€ pour les hommes, et 882€ pour les femmes. Est-ce suffisant? Non. Rappelons que le seuil de pauvreté (60% du revenu médian) est fixé à 1.284€ par mois en Belgique.

De manière générale, la CSC dénonce un problème de décrochage entre les montants de la pension et les salaires. Le «taux de remplacement» des pensions belges, c'est-à-dire la différence entre le montant de la retraite et la dernière rémunération perçue du travailleur ou de la travailleuse, est à ce titre révélateur. Les comparaisons internationales montrent que ce taux en termes bruts s'élève à 47% en Belgique (tous régimes confondus: salarié·e·s, indépendant·e·s et fonctionnaires), contre 52% en moyenne en Europe. En termes nets aussi, les travailleurs et travailleuses belges sont assez mal loti.e.s (66%, contre 71 % ailleurs dans l'UE, selon l'OCDE). Pour les salaires plus élevés, en raison de l'application du plafond salarial, le taux de remplacement retombe à 34%, contre 49% dans l'UE. Et si l'on ne prend que le cas des salarié·e·s, le taux chute à 32,6% pour les hommes et à 24,9% pour les femmes (Bureau du plan, 2014).

Pourquoi nos pensions sont-elles si faibles?

Le mode de calcul explique en grande partie pourquoi les pensions sont si faibles en Belgique:

- Beaucoup de travailleur et travailleuses ne parviennent pas à présenter une carrière de 45 ans. Cela arrive par exemple lorsqu'ils ou elles se trouvent dans des situations hors emploi non assimilées (par exemple l'interruption de carrière pour élever des enfants) ou lorsque leur carrière est fortement composée de temps partiel.
- Les rémunérations les plus faibles en début de carrière sont prises en compte. Or, dans les autres branches de la sécurité sociale, le salaire qui sert de base au calcul des prestations est le dernier salaire.
- Les rémunérations tout au long de la carrière sont insuffisamment revalorisées par rapport à l'évolution réelle des salaires dans le temps: on tient compte uniquement et partiellement de l'inflation au moment de calculer le montant de la pension (cf. taux de revalorisation).
- Les périodes dites «assimilées», c'est-à-dire des périodes hors emploi prises en compte dans le calcul de la durée de carrière sur base d'un salaire fictif (réel ou limité), sont de moins en moins bien valorisées (voir fiche 5), et ce principalement au détriment des femmes, déjà pénalisées par le système des pensions (voir fiche 4).

Fiche 3: Les montants de la pension sont-ils suffisants en Belgique?

Quelles solutions la CSC propose-t-elle?

L'amélioration du taux de remplacement peut se faire en actionnant plusieurs leviers. La CSC demande l'instauration des mesures suivantes:

- Réduire le nombre d'années exigé pour se constituer une carrière complète: 40 ans au lieu de 45 ans actuellement (la rémunération totale ne serait plus divisée par 45 mais par 40).
- Garantir la liaison automatique des montants de pension à l'évolution du bien-être en Belgique.
- Augmenter la pension minimum à 60% du salaire médian et 75% du salaire médian pour les ménages. Ce mécanisme permettrait que le montant de la pension minimum s'aligne automatiquement, dans le temps, à l'évolution des montants de l'ensemble des salaires belges. À titre d'exemple, pour 2022, la pension minimum pour un isolé avec carrière complète serait de 1.646 €/nets.
- Appliquer le plafond salarial pris en compte pour le calcul de la pension à l'ensemble des salaires perçus durant la carrière, et non plus année par année.

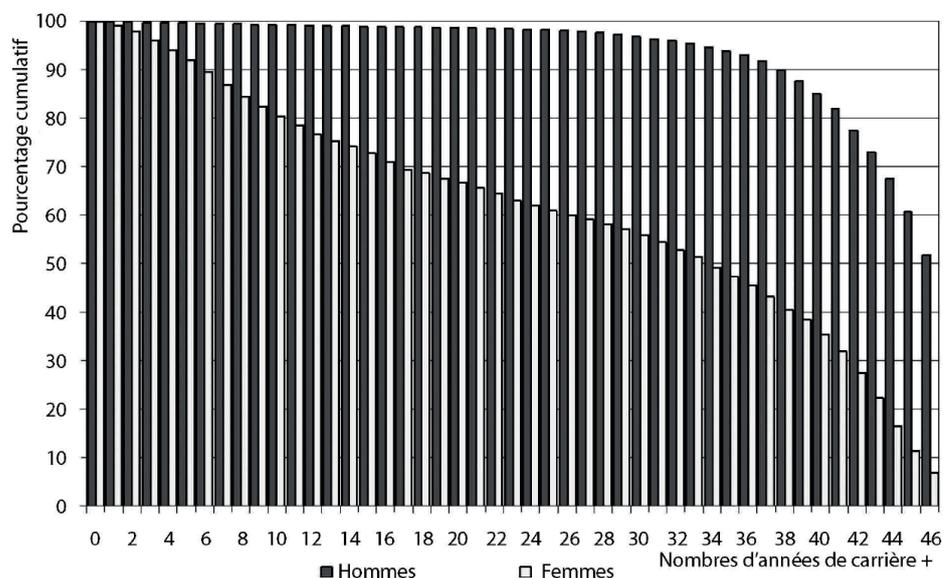
Et pour la CSC, ces mesures sont finançables! (voir fiche 2)

Fiche 4: Notre système de pensions assure-t-il l'égalité hommes-femmes?

Les pensions des femmes sont 33% moins élevées que celles des hommes

Le nombre de femmes actives sur le marché de l'emploi continue d'augmenter dans notre pays. Pourtant, nous sommes loin de l'égalité hommes-femmes en matière de pensions! Le système de pension est conçu sur l'idée qu'il faut avoir eu une carrière «complète» - c'est-à-dire avoir travaillé 45 ans à temps plein - pour bénéficier de droits maximum à la pension. Or, la réalité sur le marché du travail est malheureusement bien différente.

POURCENTAGE CUMULATIF DE TRAVAILLEURS RETRAITES D'APRES LE SEXE ET LE NOMBRE D'ANNEES DE CARRIERE A TEMPS PLEIN AU MOMENT DU DEPART A LA RETRAITE(RETRAITES EN 2002-2004)



Source : Berghman, e.a., 2010, p. 42.

Quelques chiffres pour illustrer l'écart de pension entre les hommes et les femmes:

- La pension nette des salarié-e-s s'élève en moyenne à 1.181€ pour les hommes, et 882€ pour les femmes.
- La pension, pour les hommes, c'est en moyenne 32,6 % de leur dernier salaire, alors que pour les femmes, ce n'est que 24,9 %.
- 80% des femmes salariées touchent une pension inférieure à 1500€ net.
- 60% des bénéficiaires du mécanisme de la pension minimum sont des femmes. Il faut ajouter à cela qu'une partie d'entre elles n'y ont tout simplement pas accès.

Fiche 4: Notre système de pensions assure-t-il l'égalité hommes-femmes?

Selon le Service fédéral des pensions, les femmes reçoivent en moyenne un tiers (33%) de pension en moins que les hommes. Une femme sur trois doit en outre survivre avec une pension mensuelle de moins de 750€, alors que ce n'est le cas que pour un homme sur cinq².

Comment expliquer l'écart entre les pensions des femmes et des hommes?

Plusieurs facteurs expliquent ces écarts. La durée des carrières tout d'abord, comme cela est illustré par le graphique ci-dessus. En moyenne, la carrière des hommes est de 39 ans et celle des femmes de 34 ans. Cela s'explique notamment par le fait que ce sont surtout les femmes qui travaillent à temps partiel (79 % des emplois à temps partiel en Belgique sont occupés par des femmes ; le travail à temps partiel concerne une travailleuse sur deux).

Les inégalités salariales ensuite. L'écart salarial entre hommes et femmes reste encore aujourd'hui une réalité: à travail égal, les femmes ont un salaire horaire inférieur de 10 % en moyenne à celui des hommes. En plus, il faut souligner que les secteurs de métiers féminisés sont – oh surprise? - généralement des secteurs à bas salaire. Ainsi, les femmes gagnent en moyenne 23,9% de moins par an que les hommes.

Rien d'étonnant donc à ce que ces inégalités inacceptables en termes de temps de travail et de salaires aient des répercussions négatives sur la sécurité et l'autonomie financières des femmes retraitées.

Quelles solutions la CSC propose-t-elle?

Pour combattre ces inégalités, la CSC demande:

- de réduire le nombre d'années exigé pour se constituer une carrière complète : 40 ans au lieu de 45 ans actuellement;
- une meilleure valorisation des périodes hors travail dans le calcul de la pension via le mécanisme des «périodes assimilées» (voir fiche 5), en particulier le temps partiel qui est occupé en grande majorité par les femmes;
- de réduire l'écart salarial entre les femmes et les hommes qui existe encore aujourd'hui sur le marché du travail.

² Belga, «Une femme sur trois touche moins de 750 euros de pension», Le Soir, 6/03/2019.

Fiche 5: Est-il est normal que les 'périodes assimilées' valent moins que le travail effectif?

Qu'entend-t-on par 'période assimilée'?

Il s'agit du chômage (y compris à temps partiel, avec maintien des droits), des périodes de maladie ou d'invalidité, du RCC (ex-«prépension»), du congé de maternité, des crédits-temps, des interruptions de carrière, des congés «thématiques» (congé parental, service militaire, jours de grève,...). Ces périodes passées en dehors du travail valent malgré tout pour le calcul de la pension, tant en termes de durée de carrière que de salaire pris en compte.

On entend souvent dire qu'il est normal de favoriser davantage les gens qui «travaillent effectivement» par rapport aux «personnes inactives». Afin de récompenser le mérite de «ceux qui bossent», et de pousser les gens «qui ne veulent pas travailler» à se (re)mettre au travail. Ce discours devenu courant cible surtout des personnes stéréotypées comme «chômeurs glandeurs», mais aussi «malades de longue durée qui tirent sur la corde», «femmes au foyer», «jeunes paresseux», «étrangers qui profitent», etc. Un discours à la fois erroné et dangereux: aucune société ne peut exiger que 100% de sa population en âge de travailler soit active et productive, et les chiffres montrent qu'il n'y a pas assez de travail pour tout le monde. Il induit l'idée trompeuse qu'être ou non au travail est avant tout une question de choix, et donc de responsabilité, individuels.

Ne pas travailler est rarement un choix

A-t-on le choix de réduire son temps de travail, voire de s'arrêter au moins pour un certain temps de travailler, quand on a des enfants, quand on doit aider un proche malade, quand on tombe soi-même malade, ou quand on a besoin de se former? Y a-t-il assez d'emplois disponibles pour que tout le monde ait un travail? Clairement, en regardant simplement la réalité, la réponse est non.

Fiche 5: Est-il est normal que les ‘périodes assimilées’ valent moins que le travail effectif?

Au troisième trimestre 2021, on comptait en Belgique 350.000 personnes en recherche d’emploi pour seulement 190.000 emplois disponibles. En 2020, on comptait 470.000 personnes en invalidité (incapacité de travail de plus d’un an), soit plus du double d’il y a 15 ans! Le travail lui-même n’est pas étranger à cette évolution: que ce soit par la lourdeur physique des métiers (accidents du travail, maladies professionnelles) ou par la charge psycho-sociale croissante sur les travailleurs et travailleuses (burnouts). Une enquête récente de la Mutualité chrétienne a révélé que pour 56% de ses affilié·e·s en incapacité de travail, le travail est (en partie) responsable de leur arrêt de travail³.

C’est précisément pour nous protéger contre ces «risques sociaux» et la perte de revenu qu’ils engendrent que la sécurité sociale a été créée (assurances chômage, maladies-invalidité, etc.). Dans le système de pension aussi, ces risques ont été pris en compte au travers du mécanisme des «périodes assimilées».

Et tout le monde bénéficie de ce mécanisme! Tant les personnes en recherche d’emploi (chômage), que les hommes (principaux bénéficiaires des RCC) et les femmes (temps partiel, congé de maternité) qui ont la chance d’occuper un emploi stable. Et quoi de plus logique, finalement? Après tout, ne serait-il pas injuste de pénaliser quelqu’un sur sa pension à cause de ces périodes en dehors du travail qui, rappelons-le, n’ont rien à voir avec le mérite individuel? En Belgique, les travailleurs et travailleuses passent en moyenne un tiers (33%) de leur carrière dans une période assimilée.

Tendance à l’affaiblissement des périodes assimilées

Bien prendre en compte ces périodes pour la pension est donc essentiel. Pourtant, les gouvernement Di Rupo et Michel ont décidé que certaines de ces périodes seraient moins bien prises en compte pour la pension. Initialement assimilées sur la base du dernier salaire perçu, les 2ème et 3ème périodes de chômage, les RCC avant 60 ans, et les crédit-temps pour les 55 – 60 ans le sont désormais sur base d’une rémunération fictive forfaitaire de 23.841 € bruts annuels. Ce qui, vu le mode de calcul des pensions (voir fiche 3), a évidemment un effet négatif sur le montant perçu.

³ Jean-François Noulet, «Les incapacités de travail de longue durée exposent: la faute au travail, selon la Mutualité chrétienne», RTBF, 29 juin 2021.

Fiche 5: Est-il est normal que les 'périodes assimilées' valent moins que le travail effectif?

La tendance à l'affaiblissement des périodes assimilées se poursuit sous le gouvernement De Croo, cette fois-ci en lien avec les conditions d'accès à la pension minimum garantie. Actuellement, on accède à la pension minimum à condition d'avoir une carrière d'au moins 30 ans, sans distinction entre période de travail effectif et périodes assimilées. L'accord du gouvernement De Croo prévoit d'introduire une «condition d'emploi effectif» pour bénéficier du mécanisme. Les mesures annoncées en septembre 2021 par la Ministre des pensions Karine Lalieux vont dans ce sens puisqu'elles comprennent l'introduction d'une condition d'au moins 10 années de travail effectif à temps plein (toujours sur une carrière de 30 ans) pour bénéficier du mécanisme. Et certains partis du gouvernement, notamment les libéraux, et de l'opposition voudraient même encore durcir cette condition du nombre d'années de travail effectif.

Pour la CSC, l'affaiblissement des périodes assimilées est inacceptable: cela revient à punir une fois de plus les personnes qui n'ont pas la chance d'avoir une carrière complète (45 années à temps plein) et qui ont bien besoin des périodes assimilées. Nous parlons ici des personnes qui ont perdu leur emploi et qui ont des difficultés à en (re)trouver un, mais aussi très largement des femmes qui sont par ailleurs déjà pénalisées par le système des pensions (voir fiche 4). Alors que ces personnes gagnent déjà moins bien leur vie durant leur carrière et y perdent beaucoup pour leur pension, une nouvelle condition de travail effectif viendrait limiter leur chance d'accéder à la pension minimum.

Quelles solutions la CSC propose-t-elle?

C'est pourquoi, la CSC demande:

- une meilleure valorisation des périodes hors travail dans le calcul de la pension via le mécanisme des «périodes assimilées», en particulier le temps partiel qui est occupé en grande majorité par les femmes;
- la réinstauration d'une assimilation pour le calcul de la pension de toutes les périodes «hors travail» qui ont été dévalorisées sous les précédentes législatures (les 2ème et 3ème périodes de chômage, certains RCC) sur base du dernier salaire perçu (et non pas sur base d'un salaire fictif limité moins avantageux);
- la réinstauration du crédit-temps sans motif et de son assimilation pour le calcul de la pension.

Fiche 6: Les jeunes ne se préoccupent pas de leur pension, si?

Redonner confiance en notre système de pensions

On entend souvent dire que les jeunes ne se préoccupent pas de leur pension. Pour plusieurs raisons, cet argument ne reflète pas la réalité. Beaucoup de jeunes ne disent pas: «Je ne suis pas concerné par les pensions», mais disent: «Je ne pense pas que j'en aurai une». En effet, après des années et des années de détricotage de notre système de pension légale (1er pilier), la confiance des jeunes dans ce système est devenue très faible. Les jeunes sont bien conscients que l'âge de la pension recule et qu'en général, le montant perçu n'est pas suffisant pour vivre.

De nombreux jeunes sont donc préoccupés actuellement par leur pension. Sur la question des montants tout d'abord. Nos derniers gouvernements ayant favorisé le recours aux assurances privées pour faire face aux incertitudes du système de pension légale (voir fiche 7), les jeunes se rabattent sur des solutions individuelles: 20% des personnes qui contractent une assurance épargne-pension (3ème pilier) ont moins de 35 ans. Et ces dernières années, l'augmentation la plus importante des souscriptions à une épargne-pension individuelle est dans la tranche des 18 – 25 ans.

Sur la question de l'âge de départ à la pension ensuite. Comme la grande majorité des travailleurs et des travailleuses en Belgique, les jeunes ne pensent pas pouvoir travailler jusqu'à 67 ans. Ça leur paraît impossible. Une récente étude européenne a montré que l'âge idéal souhaité par les jeunes belges pour partir à la pension se situe entre 55 et 60 ans. Ne serait-il pas temps que le gouvernement les écoute?

On a souvent tendance à présenter la question des pensions aux jeunes comme une problématique future, lointaine, dont il ne sert à rien de se préoccuper maintenant. Or, les règles actuelles en termes d'accès à une pension «complète» (voir fiches 1 et 3) et de calcul du montant de la pension (voir fiches 3 et 5) ont dès aujourd'hui des impacts concrets sur les conditions de vie qu'ils et elles auront au moment de prendre leur pension.

Fiche 6: Les jeunes ne se préoccupent pas de leur pension, si?

Donner accès à des emplois stables

Durant leurs études, de nombreux jeunes occupent des jobs d'étudiants, sont en périodes d'apprentissage, font des stages, etc. Malheureusement, ces périodes de travail ne sont pas prises en compte pour la pension et ne leur permettent donc pas de se constituer des droits en la matière.

Des dizaines de milliers de jeunes en début de carrière sont au chômage ou travaillent avec des contrats précaires: intérim, contrats à durée déterminée (CDD), contrats de remplacement ou à temps partiel. Si les conditions d'entrée sur le marché du travail sont si difficiles pour les jeunes, c'est notamment parce que, depuis 15 ans, les gouvernements ont adopté des mesures d'allongement des carrières (voir fiche 1). Comme il y a un manque structurel d'emplois disponibles, en faisant travailler nos aîné-e-s plus longtemps, on empêche les jeunes d'accéder à des emplois de qualité en début de carrière. C'est absurde! Allonger les carrières, c'est alimenter le chômage des jeunes, et c'est mettre la pression vers le bas sur la qualité de l'emploi et les salaires de l'ensemble des travailleurs et travailleuses.

Le montant des pensions a un impact financier sur toute la famille. Quand les pensions sont trop basses, comme c'est le cas aujourd'hui en Belgique (voir fiche 3), ce sont les plus jeunes qui aident financièrement leurs parents ou grands-parents. Les jeunes doivent alors souvent choisir entre aider leurs aîné-e-s à boucler les fins de mois ou avoir plus de moyens pour leur propre famille. C'est un choix injuste et impossible. L'autonomie économique et financière des aîné-e-s est également mise à mal. Le montant des pensions influence le budget de toute la famille.

Fiche 6: Les jeunes ne se préoccupent pas de leur pension, si?

Quelles solutions la CSC propose-t-elle?

Laissons nos aîné·e-s souffler, et laissons la place aux jeunes! Donnons à tous et toutes des perspectives d'une carrière véritablement soutenable. Pour cela, la CSC défend la mise en place:

- de possibilités de fin de carrière (crédit-temps) à partir de 55 ans;
- d'un accès à la pension anticipée à partir de 60 ans;
- d'un accès à la pension complète à 65 ans (et non pas à 67 ans);
- de plans tandem permettant aux travailleurs et travailleuses âgé·e-s de lever le pied et de coacher leurs jeunes collègues qui débutent leur carrière.

Augmentons les montants des pensions pour améliorer les conditions de vies de toutes les générations! Pour cela, la CSC demande:

- de réduire le nombre d'années exigé pour se constituer une carrière complète: 40 ans au lieu de 45 ans actuellement (les salaires accumulés durant la carrière ne seraient plus divisés par 45 mais par 40);
- une meilleure valorisation des périodes «assimilées» dans le calcul de la pension (voir aussi fiche 5);
- de garantir la liaison automatique des montants de pension à l'évolution du bien-être en Belgique;
- d'augmenter la pension minimum à 60% du salaire médian et 75% du salaire médian pour les ménages. Ce mécanisme permettrait que le montant de la pension minimum s'aligne automatiquement, dans le temps, à l'évolution des montants de l'ensemble des salaires belges. À titre d'exemple, pour 2022, la pension minimum pour un isolé avec carrière complète serait de 1.646 € nets.

Fiche 7: Recourir aux assurances et fonds de pension privés, est-ce la solution?

Les montants de la pension légale (aussi appelée «1er pilier» de pension) sont en moyenne trop bas en Belgique (voir fiche 3). Inquiet·e·s, de plus en plus de Belges se tournent vers les assurances et fonds de pension privés pour espérer garder un niveau de vie suffisant durant leur retraite. Il s'agit des pensions complémentaires via l'employeur (aussi appelées «2ème pilier» de pension) ou l'épargne-pension individuelle (aussi appelée «3ème pilier» de pension).

Pas moins de 4 millions de travailleurs et travailleuses bénéficiaient en 2021 d'un 2ème pilier de pension, dont 58 % d'hommes et 42 % de femmes, soit 74 % de la population active. La valeur des actifs accumulés dans le 2ème pilier est estimée à 96 milliards d'euros. Plus de 2,5 millions de Belges alimentent chaque année une épargne-pension (50 % de la population active). Le montant total des actifs constitués dans le cadre ce 3ème pilier représente environ 35 milliards.

Un système très inégalitaire

Ces chiffres globaux cachent de nombreuses inégalités entre travailleurs et travailleuses. Prenons le cas du 2ème pilier. Constatons tout d'abord que toutes celles et ceux dont l'employeur n'est pas intéressé par un 2ème pilier, soit un cinquième de la population active, n'y ont tout simplement pas accès. Les secteurs du non-marchand, les services publics et certains secteurs ouvriers sont ici particulièrement pénalisés. Parmi les 3.623.935 salarié·e·s qui cotisent à un plan de pension complémentaire (soit 74% des salarié·e·s), les différences hommes-femmes restent frappantes: 82% des salariés sont affiliés activement à un 2ème pilier, contre seulement 66% des salariées. Et ce alors que les femmes sont déjà pénalisées par ailleurs par des salaires plus bas et des pensions légales moins élevées (voir fiche 4).

Fiche 7: Recourir aux assurances et fonds de pension privés, est-ce la solution?

Les inégalités caractérisent aussi la distribution des réserves acquises au sein du 2ème pilier: 10% des cotisant·e-s ont des réserves acquises de maximum 443€, tandis que 10% disposent de réserves entre 200.000 euros et 8 millions d'euros. En 2017, 1% des retraités ont bénéficié de 20% du montant total des pensions complémentaires versées, tandis que 70% des retraité·e-s ont perçu ensemble 10% des pensions complémentaires versées. Autrement dit, 30% des retraité·e-s ont perçu 90% des montants versés. La Cour des comptes constate également qu'en 2020, les pensions complémentaires des femmes sont deux fois moins importantes que celles des hommes. Cela s'explique notamment par la différence de niveaux de contribution à l'épargne pension : en 2018, la contribution moyenne des hommes salariés était de 783,32€, contre 530,39€ seulement pour les femmes salariées (soit 32,3% de moins).

L'accès aux pensions des 2ème et 3ème piliers et à leurs avantages – notamment fiscaux - reste donc très inégalitaire. Ces mécanismes par capitalisation individuelle ne sont pas solidaires, ils approfondissent les divisions entre catégories de travailleurs et travailleuses. Dans le cadre de la future réforme des pensions, le gouvernement De Croo envisage une généralisation du 2ème pilier à 100% des travailleurs. Est-ce pour autant une bonne idée? Pas vraiment.

Des risques et des coûts

La capitalisation comporte des risques, car elle est sujette à la volatilité des marchés financiers ainsi qu'à l'inflation. Le rendement garanti légalement pour les fonds dont les performances sont liées au rendement des marchés a été réduit de 3,25% (2004) à 1,75% (2016), sous le niveau de l'inflation donc. À titre d'exemple, les rendements réels – ce que touchent les bénéficiaires en net après la déduction des taxes, de l'inflation et des frais divers – n'était que de 1,24 % pour le 2ème pilier (2002-2012) et de 0,6 % pour le 3ème pilier (2000-2013).

Fiche 7: Recourir aux assurances et fonds de pension privés, est-ce la solution?

Les 2ème et 3ème piliers ne sont ni moins efficaces ni moins coûteux que la pension légale. Tout d'abord, parce que les institutions financières facturent à leurs assuré·e·s divers frais (sur chaque versement de primes, de gestion, de rachat et de sortie, etc.). Et oui, il faut bien rémunérer les intermédiaires - qui achètent et vendent les titres sur les marchés financiers- ainsi que les actionnaires de ces institutions. Ensuite, parce que nos gouvernements ont octroyé des avantages fiscaux et parafiscaux pour encourager les employeurs et les travailleurs et travailleuses à souscrire aux 2ème et 3ème piliers. Ils représentent un manque à gagner dans les recettes publiques respectivement de 3,35 milliards d'euros en 2018 et de 640 millions d'euros en 2015.

Quelles solutions la CSC propose-t-elle?

Renforcer les pensions doit prioritairement se faire par le système des pensions légales (1er pilier), qui assure une juste répartition et une solidarité entre les travailleurs. La CSC demande aux autorités politiques de:

- renforcer le financement à long terme du système de pension légale (1er pilier). C'est faisable! (voir fiche 2)
- améliorer les montants de toutes les pensions du 1er pilier. Plusieurs mesures concrètes existent pour y parvenir de manière juste et solidaire! (voir fiche 3)

Fiche 8: Les pensions des fonctionnaires sont-elles meilleures que celles des salarié-e-s?

Il est indéniable que, de manière générale, les pensions des fonctionnaires sont meilleures que celles des salarié-e-s. C'est la raison pour laquelle nous voulons les préserver. En cas d'harmonisation entre les régimes, les pensions publiques peuvent servir de modèle. Cela n'empêche toutefois pas certains fonctionnaires d'avoir de petites pensions.

Comment calcule-t-on les pensions publiques?

Dans la fonction publique, la pension de retraite est calculée selon la formule suivante:

Montant de la pension = nombre d'années de travail admissibles x traitement moyen/60

Explication:

- Tous les mois et années prestés en tant qu'agent statutaire entrent en compte pour le nombre d'années admissibles. Les absences ne sont prises en compte que moyennant certaines limites.
- Le traitement moyen est établi sur la base des 10 dernières années.
- Pour certains groupes de personnel qui exercent un métier pénible (police, pompiers, SNCB, enseignement, ...), le dénominateur 60 est remplacé par 55,50 ou 48 (tantièmes préférentiels).
- Une pension complète implique donc une carrière de 45 ans, avec une correction pour les métiers pénibles.

Les principes suivants sont importants également:

- Les conditions de la pension anticipée sont identiques à celles qui s'appliquent aux salarié-e-s: pension anticipée à 63 ans et à partir de 60 ans pour les carrières très longues, les tantièmes préférentiels ou les métiers lourds;
- Les absences prises en compte ne peuvent pas représenter plus de 20% des services effectifs;
- Une carrière de 20 ans est requise pour pouvoir bénéficier d'une pension minimum;

Fiche 8: Les pensions des fonctionnaires sont-elles meilleures que celles des salarié-e-s?

- Un double maximum est d'application: la pension ne peut pas dépasser 75% du traitement de fin de carrière ou elle ne peut être supérieure à 7.076,95 euros bruts par mois;
- Il existe un mécanisme automatique d'adaptation au bien-être (péréquation) par le biais d'une liaison à l'évolution des échelles barémiques;
- Fiscalité juste: les pensions publiques font l'objet d'une imposition progressive; une cotisation de solidarité est prélevée sur les pensions plus élevées.

Les pensions de fonctionnaires sont-elles élevées?

Un-e fonctionnaire qui part à la retraite garde en moyenne 63% de son traitement antérieur⁴. En 2020, le fonctionnaire pensionné moyen avec une carrière pure⁵ bénéficiait d'un montant mensuel de 2.072,08 euros. Le fonctionnaire moyen dispose donc juste du montant suffisant pour une chambre dans une maison de repos.

En 2020, la pension de retraite d'un fonctionnaire avec une carrière pure de fonctionnaire s'élevait en moyenne à 2.933,4 euros bruts⁶. Le fonctionnaire moyen touche en moyenne un montant net correspondant aux 2/3 de ce montant brut. Ces 2.933,4 euros bruts sont une moyenne. Tous les fonctionnaires ne bénéficient pas d'une telle pension. Ainsi, la pension moyenne d'un fonctionnaire avec une carrière pure dans un CPAS flamand ne s'élève qu'à 1.866 euros. 20% des fonctionnaires avec une carrière pure ont une pension inférieure à 1.500 euros bruts. Récemment, un fonctionnaire avec une carrière complète de 44 ans dans une commune et au SPF Justice s'est adressé à nos services. Sa pension ne dépassera pas 1.457,5 euros. Derrière la moyenne se cachent donc d'importantes variations.

Il est également important de voir qui bénéficie d'une pension de fonctionnaire⁷. Pratiquement la moitié des bénéficiaires ont une carrière dans l'enseignement. Il s'agit surtout de personnes hautement qualifiées avec de très longues carrières. Elles bénéficient des pensions moyennes les plus élevées: 3.092 euros bruts. 34% des pensions de fonctionnaires concernent des fonctionnaires classiques: 28% pour les services publics fédéraux et régionaux, et 6% pour les communes.

⁴ Métiers pénibles, pension à temps partiel et flexibilité équitable dans le système de pension (<https://www.conseilacademiquepensions.be/docs/fr/rapport-042015-fr.pdf>, p. 81)

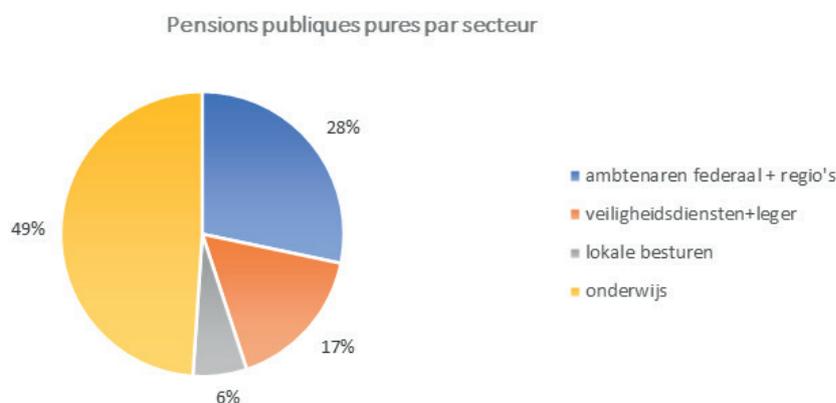
⁵ On parle de carrière «pure» lorsqu'un-e pensionné-e n'a accumulé des droits à pension que dans un seul régime de pension pendant toute sa carrière. Seules les carrières pures étant comparables, nous ne considérons ici que les carrières pures, et non les carrières mixtes.

⁶ Montants de pension (<https://www.pensionstat.be/fr/chiffres-cles/pension-legale/montants-pensions>)

⁷ Statistiques fonctionnaires (<https://www.sfpd.fgov.be/fr/centre-de-connaissances/statistiques/statistiques-fonctionnaires>)

Fiche 8: Les pensions des fonctionnaires sont-elles meilleures que celles des salarié-e-s?

La pension de ces fonctionnaires est nettement moins élevée, avec des montants moyens de respectivement 2.564 euros et 2.104 euros bruts par mois. Enfin, 17% des fonctionnaires pensionnés ont eu une carrière dans les services de sécurité et l'armée. Ils ont souvent exercé une fonction d'autorité et ont été exposés à des risques élevés. Leur pension s'élève en moyenne à 2.899,27 euros bruts.



Dans notre pays, les travailleurs et travailleuses salarié-e-s qui partent à la pension gardent en moyenne 43,4% de leur revenu. Nos pensions de salarié-e-s sont ainsi largement inférieures à la moyenne européenne, qui est de 54,3%⁸. Un-e salarié-e avec une carrière pure a une pension de 1.374 euros bruts par mois, sans tenir compte d'une pension complémentaire éventuelle. Si ce travailleur est un homme, la moyenne est de 1.586,6 euros. Pour les femmes, elle est de 1.077,1 euros par mois. L'inégalité entre hommes et femmes dans le régime des salarié-e-s est quatre fois plus importante que dans celui des fonctionnaires. Sur une base nette, un travailleur ou une travailleuse moyen-ne avec une carrière pure reçoit 1.255,45 euros par mois, les hommes recevant en moyenne 1.421,68 euros quand les femmes perçoivent en moyenne 1.022,28 euros. Par ailleurs, il est difficile de comparer globalement les pensions des salarié-e-s et celles des fonctionnaires. La population salariée est en moyenne moins qualifiée, a des carrières plus courtes, est plus diversifiée et, surtout, les inégalités sont beaucoup plus grandes. Il faut établir une comparaison avec des groupes similaires.

⁸Pensions at a Glance 2021 (<https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>)

Fiche 8: Les pensions des fonctionnaires sont-elles meilleures que celles des salarié-e-s?

Aujourd'hui, les 2/3 des salarié-e-s ont souscrit une pension complémentaire en plus de leur pension de salarié. Ce type de complément existe désormais aussi pour la plupart des travailleurs des services publics – en partie grâce à nos efforts. La plupart des pouvoirs publics versent actuellement une cotisation de 3% des salaires bruts. Toutefois, pour combler l'écart avec un agent nommé, il faudrait verser 7%. Certain-e-s fonctionnaires ne bénéficient toujours d'aucune pension complémentaire.

Un problème se pose cependant: les pensions complémentaires sont très inégalement réparties. Dans une étude récente, la Cour des comptes⁹ a constaté que 70% des bénéficiaires d'une pension complémentaire ne reçoivent que 10% des cotisations, alors que 20% des cotisations sont affectés aux pensions complémentaires de 1% des bénéficiaires et que les pouvoirs publics consacrent 2 milliards d'euros à ce système⁷.

Pour 20% des travailleurs salariés qui bénéficient d'une pension complémentaire (soit 468.674 personnes), une moyenne de 6,8% est cotisée, ce qui les amène au niveau des 439.882 bénéficiaires d'une pension de fonctionnaire. Pour 10% des travailleurs salariés disposant d'une pension complémentaire, on cotise plus de 5%. Leurs pensions dépassent celles des fonctionnaires. Les pensions les plus élevées ne sont donc pas celles des fonctionnaires.

Que propose la CSC?

Le vrai problème des pensions dans notre pays réside dans la faiblesse globale du régime des travailleurs salariés et dans la constitution très inéquitable des pensions dans les systèmes complémentaires. Les pensions des fonctionnaires montrent comment améliorer la situation. Elles peuvent servir de modèle pour une harmonisation.

⁹ Cour des comptes (<https://www.ccrek.be/FR/Publications/Fiche.html?id=29c172da-fde3-4f90-afe5-b284153d1419>)

¹⁰ https://www.plan.be/publications/publication-2115-fr-les_depenses_fiscales_pour_les_pensions_du_deuxieme_pilier_en_belgique_un_chiffre_de_la_subvention_publicque_aux_pensions

Fiche 9: Les solutions de la CSC dans le cadre de la réforme à venir (synthèse)

Investir dans les pensions, c'est investir dans l'humain. Et c'est avant tout un choix politique ! Ne pas investir aura aussi un coût pour la société. Il s'agit donc d'assurer un financement solide et pérenne des pensions et de la sécurité sociale. Il nous faut une vision à long terme, aussi pour les futures générations. L'amélioration des pensions ne doit pas se faire au détriment des autres prestations sociales. Le débat de société sur l'avenir des pensions s'inscrit dans le cadre plus large d'un refinancement global de la sécurité sociale.

Dans le cadre de la future réforme des pensions, la CSC dégage 3 priorités à court terme pour améliorer le système:

1. Soutenabilité des carrières et aménagements de fin de carrière

La CSC demande que les travailleurs et travailleuses puissent accéder:

- aux possibilités de fin de carrière (crédit-temps) à partir de 55 ans;
- à la pension anticipée à partir de 60 ans;
- à la pension complète à 65 ans (et non pas à 67 ans).

En parallèle, la CSC défend la mise en place de:

- plans tandem permettant aux travailleurs et travailleuses âgé·e·s de lever le pied et de coacher leurs jeunes collègues qui débutent leur carrière;
- plans de prévention de la pénibilité permettant l'adaptation des conditions de travail tout au long de la carrière, au niveau interprofessionnel (avec des déclinaisons sectorielles si nécessaire);
- une véritable planification des carrières qui prévoit des mécanismes de réorientation et de reclassement si une fonction pénible est exercée.

Fiche 9: Les solutions de la CSC dans le cadre de la réforme à venir (synthèse)

2. Amélioration du montant de toutes les pensions

L'amélioration du taux de remplacement est l'une de nos principales priorités. Cette amélioration pouvant se faire en actionnant plusieurs leviers, la CSC demande l'instauration des mesures suivantes:

- Réduire le nombre d'années exigé pour se constituer une carrière complète : 40 ans au lieu de 45 ans actuellement (les salaires accumulés durant la carrière ne seraient plus divisés par 45 mais par 40).
- Garantir la liaison automatique des montants de pension à l'évolution du bien-être en Belgique.
- Augmenter la pension minimum à 60% du salaire médian et 75% du salaire médian pour les ménages. Ce mécanisme permettrait que le montant de la pension minimum s'aligne automatiquement, dans le temps, à l'évolution des montants de l'ensemble des salaires belges. À titre d'exemple, pour 2022, la pension minimum pour un isolé avec carrière complète serait de 1.646 € nets.
- Appliquer le plafond salarial pris en compte pour le calcul de la pension (60.000€ bruts par an) à l'ensemble des salaires perçus durant la carrière, et non plus année par année.

3. Périodes «hors travail» et réduction des inégalités hommes-femmes

La CSC demande:

- une meilleure valorisation des périodes hors travail dans le calcul de la pension via le mécanisme des «périodes assimilées», en particulier le temps partiel qui est occupé en grande majorité par les femmes;
- la réinstauration d'une assimilation pour le calcul de la pension de toutes les périodes «hors travail» qui ont été dévalorisées sous les précédentes législatures (les 2ème et 3ème périodes de chômage et certains RCC) sur base du dernier salaire perçu (et non pas sur base d'un salaire fictif limité moins avantageux);
- la réinstauration du crédit-temps sans motif et de son assimilation pour le calcul de la pension;
- la réduction de l'écart salarial entre les femmes et les hommes, qui existe encore aujourd'hui sur le marché du travail.

Le vrai problème des pensions dans notre pays réside dans la faiblesse globale du régime des travailleurs et travailleuses salarié-e-s et dans la constitution très inéquitable des pensions dans les systèmes complémentaires. Les pensions des fonctionnaires montrent comment améliorer la situation. Elles peuvent servir de modèle pour une harmonisation.