

WIN YOUR PENSION

1.200€ à vie

LES NOUVELLES RÈGLES DU JEU

PAR DANIEL BACQUELAIN

Ministre des pensions

WIN YOUR PENSION

A l'instar des jeux de loterie dont il s'inspire, **WIN YOUR PENSION** repose sur des règles complexes. Ces règles sont éditées par le gouvernement fédéral belge. En particulier par le ministre des pensions actuel, le MR Daniel Bacquelaine. La présente brochure vous présente les nouvelles règles créées par le gouvernement concernant les pensions légales des travailleuses et travailleurs du secteur privé.

Les principaux changements imposés par le gouvernement sont les suivants :

- Règle 1. Recul de l'âge de départ à la pension (de 65 à 67 ans) →p. 4
- Règle 2. Diminution des périodes assimilées →p. 4
- Règle 3. Modification du principe de l'unité de carrière →p. 6
- Règle 4. Révision du plafond salarial →p. 7
- Règle 5. Extension du rachat des années d'études →p. 7
- Règle 6. Extension de l'accès à la pension anticipée →p. 8

Le gouvernement a aussi initié une série de réflexions devant conduire à de profondes réformes de notre système de pension. Il s'agit de réflexions concernant deux nouvelles règles :

- Règle 7. Métiers pénibles →p. 9
- Règle 8. Pension à points →p. 10

Ces deux réflexions ont lieu au Comité National des Pensions (CNP). Cette instance se compose des syndicats, des patrons... et du gouvernement. Ce qui constitue un réel recul en matière de Sécurité sociale, puisque la tradition est de laisser les syndicats et les employeurs s'entendre concernant l'avenir de notre Sécurité sociale. Ceci, sans que le gouvernement n'impose ses vues et conditions.

La présentation de ces réformes et réflexions par le gouvernement ressemble à s'y méprendre aux publicités pour les jeux de loterie. Le gouvernement présente les gains comme exceptionnels. La pension de rêve serait à portée de main. « Avec nos réformes, à vous les pensions plus élevées, mieux financées et plus prévisibles ! Win your pension ! » nous dit le gouvernement.

Quiconque a déjà joué à un jeu de loterie sait toutefois que les beaux slogans publicitaires cachent souvent une réalité moins réjouissante. A la fin du compte, l'immense majorité des joueurs sont perdants. C'est surtout le concepteur du jeu qui en sort grand gagnant car les réformes en matière de pensions conduisent en réalité à un recul de vos droits.

Ces reculs, vous les découvrirez tout au long de ce document qui détaille les aspects techniques des mesures prises par le gouvernement fédéral en matière de pensions. Après lecture des règles du « Win your pension », il y a de grandes chances que vous refusiez d'y jouer... et que vous convainquiez vos collègues qu'ils n'ont aucun intérêt à tenter leur chance !

PREAMBULE

COMMENT SONT CALCULÉS MES DROITS À LA PENSION ?

Pour bien cerner les réformes envisagées par le gouvernement, il faut comprendre la façon dont sont calculés vos droits à la pension. Le montant de votre pension est calculé selon une formule qui tient compte de :

- **la durée de votre carrière** : le montant de la pension est calculé en 45èmes. Cela fait référence au fait que vous aurez droit à une pension complète si vous totalisez 45 années de carrière. Les années de carrière sont calculées en tenant compte des périodes d'occupation effective, des périodes assimilées et des périodes régularisées.
- **vos rémunérations** : le montant de votre pension est calculé selon une formule qui tient compte de vos rémunérations réelles brutes plafonnées (pour les périodes d'occupation) et/ou de montants forfaitaires (si la rémunération réelle est inconnue) et/ou de montants fictifs (pour les périodes d'inactivité).
- **votre situation familiale** : on calcule la pension au taux ménage (si le conjoint a cessé toute activité professionnelle et ne perçoit aucun revenu de remplacement) ou isolé (dans les autres cas - la majorité des cas).

Ainsi, pour chaque année de carrière, la pension est calculée selon la formule suivante :

$$\frac{(\text{Rémunération total} \times \text{Coefficient de réévaluation}) \times 60\% (\text{isolé}) \text{ ou } 75\% (\text{ménage})}{45}$$

La pension annuelle totale est égale à la somme des résultats que donne la formule pour chaque année de carrière.

En matière fiscale, ce montant est traité comme suit :

- Une cotisation AMI (maladie-invalidité) de 3,55% est prélevée sur toute pension dont le montant mensuel est supérieur à 1.675,59€ (taux ménage) ou 1.413,84€ (taux isolé).
- Une cotisation de solidarité est retenue sur les pensions. Son taux varie de 0 à 2%, selon le montant de la pension.
- Le montant mensuel, diminué de la cotisation AMI et de la cotisation spéciale, donne le montant sur base duquel un précompte est retenu. Le montant de ce précompte dépend de celui de la pension.

Précisons que la formule et les développements qui l'accompagnent servent à comprendre les aspects généraux du calcul du montant de la pension. Ils sont donc donnés à titre indicatif, pour permettre de mieux comprendre les explications qui suivent. Ces développements ne peuvent donc servir à faire des calculs de montants de pension particuliers, puisque de nombreuses dérogations existent selon les caractéristiques propres à la carrière de chacun.

REGLE 1

RECU DE L'ÂGE DE LA PENSION

Dès son entrée en fonction et alors que ce n'était au programme d'aucun parti de la majorité, le gouvernement fédéral a augmenté l'âge d'accès à la pension.

L'âge de départ à la pension varie selon le moment où vous partirez à la pension. Les nouvelles règles sont les suivantes :

Date	Condition d'âge
Jusqu'en janvier 2025	65 ans
2025-2030	66 ans
A partir de 2030	67 ans

Notez que le gouvernement précédent a modifié les conditions d'accès à la pension anticipée. Le relèvement des conditions d'âge et de carrière est progressif. Même si cela résulte d'une décision du gouvernement précédent, il est important de refaire le point sur les nouvelles conditions d'accès à la pension anticipée, notamment parce que ces conditions sont constamment relevées jusqu'en 2019 :

Date	Condition d'âge	Condition de carrière	Exception carrière longue
2016	62 ans	40 années	60/42 OU 61/41
2017	62,5 ans	41 années	60/43 OU 61/42
2018	63 ans	41 années	60/43 OU 61/42
2019 et après	63 ans	42 années	60/44 OU 61/43

Enfin, ce gouvernement a poursuivi le mouvement entamé par le gouvernement précédent, en rendant encore plus difficile l'accès à la pension de survie. Les conditions d'accès actuelles sont les suivantes :

Date du décès	Age minimal du conjoint survivant
2017	46 ans
2018	46,5 ans
2019	47 ans
2020	47,5 ans
(...)	+ 0,5 an / an
2025	50 ans
2026	51 ans
(...)	+ 1 an / an
2030	55 ans

REGLE 2

DIMINUTION DES PÉRIODES ASSIMILÉES DE QUOI PARLE-T-ON ?

Les périodes assimilées sont des périodes d'inactivité (chômage, crédit-temps, RCC) qui entrent en considération dans le calcul de la pension. Ces périodes sont prises en compte pour déterminer le montant de votre pension. Chaque année assimilée rapporte donc un certain montant pour votre pension.

Le gouvernement a changé la façon dont ces périodes assimilées sont prises en compte pour le calcul du montant de votre pension. Initialement, les périodes de chômage, crédit-temps et RCC étaient assimilées sur la base de votre dernière rémunération. Elles le sont désormais sur base d'un montant théorique, inférieur à votre dernière rémunération.

A. ASSIMILATION DES PÉRIODES DE CHÔMAGE

Le gouvernement a modifié les règles d'assimilation des périodes de chômage. Désormais, le chômage est assimilé comme suit :

- La première période de chômage (12 mois) est assimilée sur base de votre dernière rémunération.
- La deuxième période de chômage (2 mois par année d'ancienneté professionnelle, avec un maximum de 36 mois) est assimilée sur base d'une rémunération fictive (24.247,04€ bruts).
- La troisième période est aussi calculée sur base de cette même rémunération fictive (24.247,04€ bruts).

Cette mesure s'applique aux pensions qui prennent cours après le 1er janvier 2019. Elle concernera toutes les années de chômage à partir de 2017. Elle touchera donc celles et ceux qui prennent leur pension en 2019 et sont entrés au chômage après le 1er janvier 2017 ou qui étaient déjà chômeurs à cette date et le restent au-delà.

Exemple : Clara a une rémunération réelle brute de 40.000€ pour une des années entrant en compte dans le calcul de sa pension. Pour cette année, sa contribution de pension (au taux isolé) est de 40.000€ / 45 x 60% = 533,33€.

Si on calcule une année complète sur base de la rémunération fictive (24.247,04€ bruts), ceci ne donne qu'une contribution de pension de: 24.247,04€ / 45 x 60% = 323,29€. Soit une perte de 210,04€ par an (17,50€ par mois). Au-delà d'une année de chômage, Clara perd donc 17,50€ de pension par mois. Seules les périodes de chômage concernées par la dégressivité sont soumises à ces règles. Les autres (chômage temporaire, temps partiel avec maintien des droits, etc.) ne sont pas visées par ces changements.

Enfin, des règles particulières concernent les chômeurs qui entrent en chômage après 50 ans. Ils conserveront une deuxième période assimilée sur base de leur dernière rémunération. Autrement dit, seule la troisième période est assimilée sur base d'une rémunération fictive pour les plus de 50 ans qui entrent

en chômage sauf en cas d'entrée au chômage au-delà de 55 ans. Dans ce dernier cas, toutes les périodes demeurent assimilées en référence à la dernière rémunération. Reste qu'aucune exception n'est prévue pour celles et ceux qui entrent en chômage avant leurs 50 ans et y demeurent après. Pour ce public de chômeurs âgés, les deuxième et troisième périodes seront assimilées sur base d'une rémunération fictive.

Assimilation des périodes de chômage en un coup d'œil



B. ASSIMILATION DES PÉRIODES DE CHÔMAGE

Désormais, le montant de votre pension sera calculé sur base d'une rémunération fictive (24.247,04€ bruts annuels) pour toutes les périodes de RCC. Ces nouvelles règles d'assimilation s'appliquent au régime général de RCC (62 ans et 40 années de carrière) et à l'exception pour carrière longue. Les années passées dans ce régime seront donc moins bien assimilées.

Ces règles ne s'appliquent pas, en revanche, aux régimes dérogatoires suivants : RCC pour métier lourd, raisons médicales et entreprise en difficulté/restructuration. Les années passées dans ces régimes dérogatoires restent assimilées à hauteur de la dernière rémunération.

Cette mesure s'applique aux pensions qui prennent cours après le 1er janvier 2019. Elle concerne toutes les années de RCC à partir de 2017. Elle touche donc celles et ceux qui prennent leur pension en 2019 et sont entrés en RCC après le 1er janvier 2017 (sauf si elles/ils ont été licenciés avant le 20 octobre 2016).

Les modifications législatives ne sont pas sans conséquences financières. *Exemple : Giuseppe gagne le salaire médian (± 2.900€ bruts) et part en RCC à 60 ans. Il comptera 45 ans de carrière à 65 ans, assimilations comprises. Sa perte (brute) se chiffre à environ 80€/mois. Elle peut même atteindre environ 100€/mois en cas de calcul de sa pension au taux ménage.*

Assimilation des périodes de RCC en un coup d'œil	
Type de RCC	Rémunération de référence
Régime général	Rémunération fictive
Régime carrière longue	Rémunération fictive
Régime métier lourd	Dernière rémunération
Régime raisons médicales	Dernière rémunération
Régime restructuration et difficulté	Dernière rémunération

C. ASSIMILATION DES PÉRIODES DE CRÉDIT-TEMPS

Le gouvernement a modifié les règles d'assimilation des périodes de crédits-temps fin de carrière (pour les 55 - 60 ans). L'assimilation entre 55 et 60 ans se calcule uniquement sur la base d'une

rémunération fictive (24.247,04€ bruts annuels). Les périodes de crédit-temps de fin de carrière, après 60 ans, sont assimilées pendant 312 jours équivalents temps plein sur la base du dernier salaire. Pour le reste, elles sont assimilées sur base de la rémunération fictive de 24.247,04€ bruts annuels.

Cette réforme concerne tous les travailleurs qui ont opté pour le crédit-temps de fin de carrière depuis le 1er janvier 2015.

Assimilation des périodes de crédit-temps en un coup d'œil

Assimilation des périodes crédits-temps avec ou sans motif :

- l'assimilation couvre toute la durée du crédit-temps avec allocations,
- à hauteur du salaire fictif normal.
- Les autres périodes ne sont pas assimilées.

Assimilation des périodes de crédits-temps fin de carrière :

- Pour les crédits-temps de fin de carrière dans le cadre d'une entreprise en difficulté ou en restructuration et pour les crédits-temps de fin de carrière octroyés dans le cadre de métiers lourds :
 - l'assimilation couvre toute la durée du crédit-temps ;
 - à hauteur du salaire fictif normal.
- Pour les formes habituelles de crédits-temps fin de carrière (à partir de 60 ans ou autres dérogations que celles listées ci-dessus) pris après le 1/1/2015 :
 - pendant 312 jours en ETP à partir de 60 ans, soit une assimilation de deux ans dans l'hypothèse d'une réduction à un mi-temps et de 5 ans dans l'hypothèse d'une réduction d'un cinquième.
 - Les autres périodes sont assimilées à hauteur du salaire fictif limité.

QU'EN PENSER ?

Les réformes déjà réalisées, comme celles envisagées, attaquent frontalement le principe d'assimilation qui a toujours existé dans notre régime de pensions. En renforçant cette tendance, le gouvernement poursuit ses attaques en règle contre les plus vulnérables. En effet, le régime des assimilations bénéficie principalement aux travailleuses et travailleurs qui connaissent des parcours professionnels marqués par des périodes d'inactivités ou de suspension des prestations.

Ces périodes sont le plus souvent involontaires. Surtout dans le chef des femmes qui subissent le plus, par exemple, le travail à temps partiel involontaire ou peuvent être davantage contraintes à se diriger vers le crédit-temps. Or, le gouvernement agit comme si ces périodes d'inactivité ou de suspension des prestations relevaient d'un choix personnel qui pourrait être découragé en lui conférant un effet négatif sur le montant de la pension. Si elle permettra peut-être de réaliser quelques menues économies budgétaires (sur le dos des travailleuses et travailleurs !), la réforme ne parviendra pas à créer l'emploi nécessaire afin de diminuer les périodes d'inactivité involontaires.

REGLE 3

MODIFICATION DU PRINCIPE DE L'UNITÉ DE CARRIÈRE DE QUOI PARLE-T-ON ?

Ce principe signifie que, pour le calcul de la pension, la carrière ne peut être supérieure à une carrière complète ; soit 45 années ou 14.040 jours équivalents temps plein (ETP). Si votre carrière dépasse ce plafond, on déduit les années les moins avantageuses jusqu'à arriver à 14.040 jours ETP (y compris en cas de carrière mixte salarié/indépendant).

LA NOUVELLE RÈGLE DÉCIDIÉE PAR LE GOUVERNEMENT

Sous le slogan (fallacieux et contre-productif) « il faut prolonger les carrières », le projet du ministre vise à modifier la manière de calculer l'unité de carrière dans le cas où votre carrière dépasse 45 années.

En cas de périodes d'inactivité (même assimilées) au-delà des 14.040 premiers jours (45 années), on ne tient pas compte des jours d'inactivité dans le calcul du montant de la pension. Dans ce cas de figure, on tiendra compte uniquement des premiers 14.040 jours ETP (45 années) enregistrés dans la carrière professionnelle globale. Alors que dans le système actuel, s'ils sont plus avantageux, les jours d'inactivité après les 14.040 premiers jours sont intégrés dans les 14.040 jours pris en compte.

Exemple : Nouria commence à travailler à 18 ans comme ouvrière. Son salaire connaît une évolution progressive et constante. A 58 ans, elle prend un RCC « métier lourd » et comptabilise à ce moment-là 40 années de carrière. Vu qu'elle a bénéficié d'un RCC, elle ne pourra partir en pension qu'à l'âge de 65 ans. A ce moment, elle aura comptabilisé 47 ans de carrière (40 ans de travail + 7 ans de prépension métiers lourds assimilable au salaire fictif normal).

Avant la réforme, on ne calculait pas sa pension en tenant compte des 47 années. Mais on se basait sur les 45 meilleures années de sa carrière. Ce qui comprend ses dernières années de carrière (en ce compris les 7 années de RCC assimilées au salaire normal brut), puisque son dernier salaire est le meilleur de toute sa carrière.

Avec la réforme :

- On ne tient pas compte des deux années qui se trouvent après 45 ans : donc, dans notre exemple, des deux dernières années passées à la prépension.
- Et on tient compte uniquement des années enregistrées en premier. Dans notre exemple, les deux dernières années sont remplacées par les deux premières années de carrière qui sont les plus mauvaises (car sa rémunération était la plus basse qu'elle ait connue dans sa carrière).

QU'EN PENSER ?

La mesure va donc dans le même sens que celle concernant les périodes assimilées, soit une pénalisation de ces dernières lors du calcul du montant de la pension. En raison de ce nouveau mode de calcul, celles et ceux qui ont été contraints à l'inactivité (demandeurs d'emploi, prépensionnés, etc.) se retrouvent avec une pension rabotée. Ceci, y compris s'ils ont exercé toute leur vie un métier lourd. A nouveau, le gouvernement pénalise ce qu'il considère comme un choix personnel, alors que ses situations résultent davantage de décisions économiques et/ou politiques indépendantes de la volonté des travailleuses et travailleurs.

Notons que le ministre des pensions souligne régulièrement que cette mesure constitue une économie budgétaire, ce qui en dit long sur l'objectif premier d'une mesure qui aura pour effet d'allonger encore plus le temps de travail.

REGLE 4

RVISION DU PLAFOND SALARIAL DE QUOI PARLE-T-ON ?

Lorsqu'il est basé sur le montant des rémunérations réelles brutes, le calcul de la pension est basé sur des rémunérations plafonnées. Autrement dit, il ne prend pas en compte tout ce qui dépasse un plafond. Ce plafond était fixé à 53.648,70€ bruts en 2016.

LA RÉFORME DU PLAFOND SALARIAL DÉCIDIÉE PAR LE GOUVERNEMENT

Le gouvernement a relevé le plafond de 1,7% mais il précise que ce relèvement s'opèrera dans le cadre d'une enveloppe budgétaire neutre. Le plafond a donc été levé à 54.560,7€ bruts par an, dès 2017.

QU'EN PENSER ?

Le relèvement du plafond salarial pour le calcul de la pension n'est pas nécessairement une mauvaise mesure en soi. Il le devient lorsqu'il est financé sur le dos des autres pensionnés. Or, c'est précisément les intentions du gouvernement. En effet, le calcul du montant de la pension est basé, en partie, sur la rémunération. Le relèvement du plafond de la rémunération prise en compte augmentera donc le montant de certaines pensions (les plus hautes). La réforme aura donc un impact financier sur le budget général des pensions. Lorsque le gouvernement affirme que cette réforme se fera à budget neutre, il sous-entend que son coût sera compensé par des économies (et donc des reculs) dans d'autres domaines de la politique des pensions.

Les autres réformes que nous évoquons sont présentées par le gouvernement comme génératrices d'économies budgétaires. Il y a fort à parier que le relèvement du plafond salarial à 54.560,70€ bruts recyclera certains moyens économisés au travers de ces autres mesures. Autrement dit, le gouvernement utilisera les moyens dégagés par des réformes touchant les plus bas revenus, afin de financer une hausse du montant des pensions de ceux qui disposent déjà des revenus les plus importants.

REGLE 5

EXTENSION DU RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDES. DE QUOI PARLE-T-ON ?

Le gouvernement a étendu la possibilité de régulariser les périodes d'études (sauf les périodes d'études secondaires menant au CESS). Avant cette réforme, il était possible de régulariser les périodes suivies avant 20 ans. Depuis la réforme (décembre 2017), il est possible de régulariser toutes les périodes suivies après 18 ans (sauf les périodes d'études secondaires menant au CESS).

L'EXTENSION DU RACHAT DES ANNÉES D'ÉTUDES DÉCIDIÉE PAR LE GOUVERNEMENT MICHEL

La possibilité de régulariser les années d'études est conditionnée par l'obtention d'un diplôme. Les années suivies dans une filière pour laquelle aucun diplôme n'a été obtenu ne peuvent donc être rachatées.

Il est uniquement possible de régulariser le nombre d'années minimum requises pour l'obtention d'un diplôme. Si le cycle diplômant compte cinq années, il n'est donc pas possible de régulariser six années, dans l'hypothèse où il y aurait eu redoublement. Le rachat se fait à une cotisation de régularisation de 1.500€ (indexés) par année d'étude rachatée. Ce montant est déductible fiscalement. La période durant laquelle ces années peuvent être rachatées n'est plus limitée à 10 années. Dans les cas où la période de 10 années est dépassée, le montant de la cotisation est toutefois majoré. Il en coûtera plus cher, à mesure qu'on s'éloigne de la période des 10 années suivant le diplôme. Racheter ses années d'études après 20 années coûte, par exemple, plus cher que les racheter après 15 années. Néanmoins, jusqu'au 30 novembre 2020, les périodes d'études datant de plus de 10 ans pourront être rachatées au forfait.

La loi contient une formule particulière (et complexe) pour calculer le montant servant de base pour le calcul des droits à la pension pour les années d'études rachatées. Cette formule est basée sur le montant déboursé pour racheter les années d'études et non sur une rémunération fictive ou réelle, comme c'est le cas pour d'autres périodes. Les périodes régularisées n'augmentent donc pas le montant final de la pension comme si ces années avaient été travaillées. Notons que les années rachatées ne pourraient être valorisées comme des années de carrière nécessaires à remplir la condition de carrière permettant un départ à la pension anticipée ou à la prépension.

L'extension du rachat des années d'études en un coup d'œil	
Périodes à régulariser	Années au-delà des 18 ans (sauf CESS) A condition d'avoir obtenu le diplôme auquel mènent ces années de formation.
Délai	Aucun
Prix	1.500€/année (pour tous pendant 3 ans) 1.500€/année (jusqu'à 10 ans après le diplôme) > 1.500€/année (après 10 ans)

REGLE 6

EXTENSION DE L'ACCÈS À LA PENSION ANTICIPÉE. DE QUOI PARLE-T-ON ?

Actuellement, les bénéficiaires du RCC (ex-prépension) ne peuvent pas prendre leur pension anticipée.

OUVERTURE DE L'ACCÈS À LA PENSION ANTICIPÉE EN CAS DE RCC

A partir de 2019, les bénéficiaires du RCC qui remplissent les conditions d'accès (à partir de 2019, 63 ans et 42 années de carrière) pourront accéder à la pension anticipée.

QU'EN PENSER ?

Il s'agit d'une fausse bonne idée par excellence. En effet, si le projet paraît attractif sur papier, il l'est bien moins en pratique.

D'abord, parce que la législation en matière de pension évolue sans cesse. Dès lors, nul ne peut prédire qu'un rachat d'étude opéré à 35 ans sera une bonne affaire lors d'un départ à la pension qui aura lieu 30 à 35 années plus tard. Dans l'intervalle, une série de décisions pourraient intervenir qui peuvent rendre l'opération bien moins avantageuse. Ceci est d'autant plus probable que le rachat d'années d'études concerne une minorité (0,5% des salarié-e-s). Changer les règles en cours de route suscitera donc moins d'opposition que d'autres mesures. Qui plus est, il est impossible de définir ce que vaudra demain un euro de pension acquis aujourd'hui, ce qui rend aussi l'opération incertaine.

Par ailleurs, le montant de votre pension dépend de nombreux événements à venir (trajectoire de carrière future, rémunérations futures, etc.) et dont on ne peut pas tenir compte pour définir si l'opération rapportera à terme ou non.

Qui plus est, le montant de la pension est plafonné (environ 1.670€ par mois). Ainsi, celles et ceux qui atteignent ce plafond n'ont aucun intérêt à racheter leurs années d'études car l'opération ne leur rapporterait pas un euro de plus. Enfin, le rachat des années d'études ne permet pas de partir plus tôt à la pension. Il sert uniquement à augmenter de quelques euros le montant de cette dernière, sachant que vous aurez payé quelques milliers d'euros pour bénéficier de cette légère augmentation. Il vous faudra donc vivre longtemps pour toucher suffisamment de mensualités de votre pension et rentabiliser l'investissement.

QU'EN PENSER ?

Cette modification pourrait être vue comme positive pour les bénéficiaires du RCC qui remplissent les conditions d'accès à la pension anticipée. En effet, en accédant à cette dernière, ils ne peuvent plus être victimes des mesures de disponibilité sur le marché de l'emploi qui s'étendent désormais au RCC. En revanche, en cas de pension anticipée, ils bénéficient d'un montant moindre que dans le cadre d'une pension. La mesure est donc loin d'être positive.

Après avoir étendu la disponibilité sur le marché de l'emploi au RCC et les avoir menacés de sanctions, le gouvernement leur laisse la possibilité d'échapper à ses attaques en optant pour une pension anticipée. Il oblige donc les bénéficiaires du RCC à choisir entre le risque de contrôles de plus en plus stricts et une perte de revenus (le montant d'une pension anticipée étant inférieur aux revenus du RCC). Le gouvernement y trouve aussi son compte en économisant sur le montant des pensions. A charge des bénéficiaires du RCC de bien être conscients de la perte potentielle sur le montant de leur pension, au moment où ils font le choix de quitter un régime de RCC de plus en plus strict et optent pour la pension anticipée.

REGLE 7

LES MÉTIERS PÉNIBLES DE QUOI PARLE-T-ON ?

Actuellement, les travailleurs exerçant un métier pénible bénéficient de conditions plus avantageuses en matière d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC, ex-pré-pension) et au crédit-temps de fin de carrière. Le Comité National des Pensions (CNP) discute de l'extension de la notion et de ses avantages à la pension.

QU'EN PENSER ?

L'alliance employeurs/gouvernement de droite a joué à plein pour bloquer le dossier. Le gouvernement a maintenant la main, ce qui incite à la méfiance. En effet, le gouvernement raisonne surtout au départ de l'enveloppe budgétaire. A l'inverse, un métier est pénible ou non et l'argent disponible ne change rien à cette donne. Il faudrait donc d'abord définir les métiers lourds. Ensuite, chercher des moyens qui permettent d'alléger la (fin de) carrière de celles et ceux qui les exercent.

Par ailleurs, les pistes du gouvernement empêcheraient une série de travailleuses et travailleurs qui exercent un métier lourd de partir plus tôt à la pension. En effet, le gouvernement semble opter pour des critères de départ à 63 ans et 42 années de carrière. Ce régime ne serait donc pas accessible à celles et ceux qui exercent un métier lourd, ont plus de 63 ans, mais ne comptent pas 42 années de carrière.

Enfin, de leur côté, les syndicats plaident pour que la réflexion ne se limite pas à l'âge de la retraite. L'exercice d'un métier pénible doit pouvoir ouvrir le droit à des aménagements de la fin de carrière (sous forme de réduction du temps de travail, par exemple). Les syndicats craignent aussi que le gouvernement ne prenne pas en compte de nombreuses situations de pénibilité. Par exemple, les syndicats plaident pour prendre en compte des critères psychosociaux (le stress, par exemple) dans la définition des métiers pénibles, ce que refuse le gouvernement.

UNE NOUVELLE DÉFINITION DES MÉTIERS LOURDS : ÉTAT DES DISCUSSIONS

Aucune définition satisfaisante d'un métier pénible n'existe à ce jour. Dans les régimes où elle existe (RCC et crédit-temps de fin de carrière), la notion a été définie a minima. La définition du métier pénible se réfère à des critères horaires. Est considéré comme pénible, le métier qui implique certains horaires (travail de nuit, services interrompus, travail en équipes successives).

Les syndicats défendent au CNP des critères plus ambitieux que ces maigres critères basés sur des horaires de travail. Ils proposent de définir des critères objectifs, basés sur les risques rencontrés par les travailleurs, pour définir s'ils peuvent ou non entrer dans le champ des mesures plus favorables prévues pour les « métiers lourds ».

Quatre critères sont proposés pour définir si un métier est pénible : (1) les contraintes physiques du travail, (2) l'organisation du travail, (3) les risques de sécurité et (4) les risques psychosociaux du travail. Tout au long de la carrière, la médecine du travail évaluerait si vous remplissez ces critères. Pour ce faire, elle se baserait sur une liste de facteurs (une septantaine) permettant de déterminer dans quelles mesures les contraintes physiques, l'organisation du travail, les risques de sécurité et les risques psychosociaux sont source de pénibilité.

Chaque fois qu'un facteur est rencontré, vous engrangeriez un score. Au-delà d'un certain score (à négocier), elle/il serait considéré-e comme ayant exercé un métier lourd. A titre d'exemple, le fait de travailler dans un milieu froid (dans des chambres froides dans la logistique, par exemple), de soulever des charges lourdes (dans le bâtiment, par exemple) ou d'être confronté-e à un stress intense dû à la gestion constante de situations d'urgence (en hôpital, par exemple) permettrait d'augmenter son score sur l'échelle de la pénibilité.

Ce système est juste et objectif. Il a été refusé tant par les employeurs que par le gouvernement (voir ci-dessous).

QUELLES CONSÉQUENCES POUR LA PENSION ? ETAT DES DISCUSSIONS

A côté de la définition des métiers pénibles, le Comité National des Pensions s'est penché sur le sort à réserver à celles et ceux qui les exercent. Deux pistes ont été abordées :

- la possibilité de partir plus tôt à la pension, mais sans être pénalisé financièrement ;
- un départ au même âge que les autres travailleurs, mais avec un montant de pension plus élevé.

Ce débat n'a pas été tranché. En effet, les discussions ont bloqué sur la définition même d'un métier pénible. Définition qui est le préalable à tout choix concernant des conditions de départ ou un montant de pension plus favorable.

QUELLES SUITES ?

Le gouvernement ne veut pas partir d'une réflexion sur les métiers pénibles pour ensuite trouver une enveloppe finançant la politique des pensions pour les travailleuses et travailleurs concernés. Il veut partir du (maigre) budget dégagé pour financer des mesures plus favorables en matière de pensions pour les travailleurs exerçant un métier pénible. A charge pour les syndicats et les employeurs de trouver une définition des métiers pénibles qui ne couvre pas trop de travailleuses et de travailleurs, comme si le fait d'exercer un métier pénible ou non dépendait de l'enveloppe budgétaire qu'y consacre le gouvernement.

Pour ajouter aux difficultés, les employeurs ont multiplié les prétextes pour rejoindre l'opposition gouvernementale. Avant même que les syndicats leur présentent leur proposition, les employeurs ont indiqué qu'ils les refuseraient allant jusqu'à remettre en question l'idée même qu'un métier ou une carrière puisse être pénible.

Résultat du blocage savamment entretenu par les employeurs : le gouvernement a maintenant repris la main et devrait déposer prochainement une proposition. D'après les dernières informations, le gouvernement n'optera pas pour l'approche des syndicats. Il opterait pour une définition des métiers pénibles qui ne se base pas sur des critères, mais sur des fonctions particulières. Il édicterait donc qu'exercer un métier X est considéré comme pénible, contrairement à l'exercice d'un métier Y. Sans se baser sur les conditions mêmes d'exercices du métier, comme le proposaient les syndicats (cfr. les quatre critères proposés).

Le gouvernement évoque 24 millions d'euros pour 2019, 38 millions d'euros pour 2020 et une enveloppe en augmentation pour financer la pension des métiers pénibles dans les années à venir. Au départ de ces maigres budgets, il y a fort à parier que la liste des métiers considérés comme pénibles soit bien mince.

Enfin, en cas d'exercice d'un métier pénible, le gouvernement semble privilégier l'option d'un départ aux conditions de la pension anticipée. Concrètement, les travailleuses et travailleurs concerné-e-s pourraient partir à la pension à 63 ans, à condition de compter 42 années de carrière. Ceci sans être pénalisés, puisqu'ils toucheraient un montant de pension équivalent à celui qu'ils auraient touché s'ils avaient travaillé 45 années.

REGLE 8

LA PENSION À POINTS DE QUOI PARLE-T-ON ?

En 2015, une commission d'experts en charge de réfléchir à la réforme des pensions a suggéré de remplacer le système de pension actuel par un système de calcul des montants de la pension basé sur des points acquis en cours de carrière.

LE SYSTÈME À POINTS

Dans ce système, chaque travailleur accumulerait durant sa carrière des points sur un compte retraite individuel (appelé compte à points). Ces points seraient convertis en euros lors de la prise de la pension.

Le nombre de points gagnés chaque année correspondrait au rapport entre le revenu annuel brut du travailleur et le revenu annuel brut moyen de référence^[1]. Autrement dit, on diviserait le revenu annuel brut du travailleur par le revenu annuel brut moyen de référence dans le régime (secteur public, secteur privé, indépendant), le résultat correspondrait au nombre de points pour l'année.

Exemple : si le salaire moyen dans le régime salarié est de 35.000€ pour l'année 2017, un travailleur qui perçoit un salaire annuel de 26.000€ pour cette année aura droit à 0,74 point pour l'année 2017 : 26.000/35.000.

Un mécanisme existerait pour limiter les rémunérations prises en compte. Il jouerait le même rôle que le plafond salarial actuel qui limite la rémunération dont on tient compte pour la calcul de la pension.

Au moment du départ à la pension, les points accumulés pour chaque année de carrière seraient additionnés et convertis en euros. Concrètement, avant votre dernière année de travail, il vous serait impossible de savoir ce que valent les points que vous accumulez.

La formule de calcul de votre pension serait la suivante : (nombre de points accumulés) X (valeur du point) X (coefficient de conversion).

Le coefficient de conversion pénalise les travailleuses et travailleurs qui partent à la pension avant d'avoir effectué toutes leurs années de carrière. Si le travailleur prend sa pension à l'âge et avec la durée de carrière « normaux », ce coefficient est neutre (=1). Si le travailleur part plus tôt, il est inférieur à 1.

Notez que, dans le système à points, il n'existe plus d'âge de départ à la pension. Fini donc la certitude de pouvoir partir à la pension à 65 ans (67 ans bientôt). Vous ne pourrez partir à la pension qu'à partir du moment où vous avez effectué toutes vos années de carrière. Qui plus est, l'accord de gouvernement prévoit que le nombre d'années de carrière à effectuer pourra être automatiquement ajusté, notamment dans l'hypothèse où l'espérance de vie augmente. Ainsi, si les Belges vivent plus longtemps, les carrières pourraient être allongées à 46, 47, voire 50 ans.

QU'EN PENSER ?

Le passage à un système à points remettrait à plat tout notre système de pension. Malgré le flou qui entoure ce système, le gouvernement nous dit que ce nouveau modèle ne changerait pas grand-chose, qu'il serait plus simple et plus prévisible. Que penser de ces arguments ?

Premièrement, le gouvernement dit que la pension à points ne changera pas grand-chose. Or, la formule retenue pénalise les plus bas salaires, supprime l'âge légal de départ à la pension et fait dépendre la durée de votre carrière de l'espérance de vie. C'est un sacré changement !

Deuxièmement, le gouvernement dit qu'un modèle à points sera plus simple. Or, il faudra attendre le moment de notre pension pour savoir combien d'euros vaut un point ! Impossible de le savoir pendant notre carrière. Pas très simple !

Troisièmement, le gouvernement dit que ce système à points sera plus prévisible. Sauf que le gouvernement définira chaque année combien valent vos points. Le montant de la pension peut donc varier d'année en année. Pas très prévisible !

CONCLUSION

Arrivé au terme de cette lecture, vous comprenez mieux le mauvais jeu auquel le gouvernement vous impose de jouer.

Ce jeu, il est défini exclusivement par le gouvernement, loin de toute concertation sociale. Sur les rares dossiers où les syndicats ont été consultés, la parole leur a été donnée pour la forme. Le gouvernement a ensuite repris la main. En matière de pensions, comme dans d'autres, ce gouvernement a pris pour habitude de bafouer la concertation sociale.

Les nouvelles règles en matière de pension vont à l'encontre de la logique universelle de la Sécurité sociale. La Sécurité sociale a toujours été conçue comme un ensemble de droits qui concernent l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Le gouvernement ajoute constamment des conditions à ces droits. Ces conditions pénalisent de nombreuses travailleuses et de nombreux travailleurs : ceux et (surtout !) celles qui ont des carrières à temps partiel ; celles et ceux qui connaissent des périodes de chômage ; celles et ceux qui ont été victimes de licenciements (collectifs). La réforme des périodes assimilées est l'exemple-type de cet ajout de conditions qui nuit aux travailleuses et travailleurs.

L'approche des pensions développée par ce gouvernement nuit aussi à la solidarité. En effet, les pensions ont toujours été fondées sur un système dit de « répartition ». Concrètement, cela signifie que les cotisations des travailleurs de 2017 financent les pensions des pensionnés de 2017. Les enfants des travailleurs de 2017 financeront les pensions de leurs parents. Ce système installe une solidarité entre les générations et met les pensionnés à l'abri d'une éventuelle diminution de leurs droits. Avec ses réformes, le gouvernement introduit des éléments individuels. A titre d'exemple, vous rachetez vos périodes d'études et vos points seraient comptés sur une base individuelle. De telles mesures cassent la solidarité entre travailleurs et entre générations. Vous diviser fait les affaires tant des employeurs que du gouvernement puisque, pris seuls, les travailleuses et travailleurs pèsent moins et leurs exigences peuvent être ignorées.

En outre, le gouvernement assume qu'il vise la privatisation de notre système de pensions. A celles et ceux qui sont pénalisés par les nouvelles règles, le ministre dit texto de se tourner vers des plans de pensions privés afin de compléter leur pension légale. De même, il vous incite tous à opter pour des plans de pensions complémentaires et privés. Une telle approche remet nos pensions dans les mains des marchés et des institutions financières. Ceux-là même qui nous ont mené à la catastrophe il y a peu. Ceux qui ne vous garantissent pas le paiement de vos pensions en cas de crise financière majeure.

En adoptant toutes ses mesures, le gouvernement voit uniquement les (futurs) pensionnés comme des coûts pour la société. Il veut diminuer ces coûts et tente de vous faire croire que ces économies ne se feront sur le dos que de celles et ceux qui ne travaillent pas. Ce qui, en plus d'être injuste, est totalement faux. D'abord, parce que les temps partiels, RCC ou encore le chômage ne sont accessibles qu'à celles et ceux qui travaillent. Ensuite, parce que le gouvernement s'attaque à toutes les travailleuses et travailleurs quand il allonge les carrières, refuse de reconnaître la pénibilité ou invente une formule de calcul basée sur des points qui diminuera l'ensemble des pensions.

Enfin, le gouvernement veut vous faire croire que ces mauvaises règles sont nécessaires pour garantir le financement de vos pensions. Alors même qu'il accorde des milliards d'euros de réductions de cotisations sociales aux employeurs (via le Tax shift) et se refuse à poursuivre la fraude et l'évasion fiscales qui permettraient de trouver des dizaines de milliards d'euros.

Pour toutes ces raisons, refusez de jouer le mauvais jeu que nous impose le gouvernement. Rejoignez la mobilisation !

[1] C'est-à-dire la moyenne des revenus perçus par les travailleurs du secteur privé, cette année-là.