



Note d'éducation permanente
de l'ASBL Fondation Travail-Université (FTU)
N° 2017 – 1, janvier 2017
www.ftu.be/ep

Pensions : cessons les contre-vérités !

Des alternatives existent pour améliorer les pensions des retraités et des générations suivantes

Après avoir multiplié mesures et annonces avant toute concertation sociale, le gouvernement fédéral s'apprête à adopter de nouvelles réformes des pensions. Pourtant, sans véritable concertation sociale et sans large débat public, toute réforme ne peut que manquer de légitimité et donc d'efficacité. Car il s'agit là d'une protection sociale essentielle qui doit apporter aujourd'hui une sécurité à chacun pour sa retraite future. Comprendre est nécessaire pour défendre ce patrimoine commun des travailleurs. Cet article explique les enjeux majeurs, dénonce certaines mesures et intentions gouvernementales et avance des solutions alternatives.¹

COMMENT ASSURER LA VIABILITÉ FINANCIÈRE DES PENSIONS ?

Les réformes projetées par le gouvernement actuel s'inscrivent dans une succession de réformes qui ont débuté en 1996. La première d'entre elles fit notamment passer l'âge légal de la pension pour les femmes à 65 ans² afin de l'aligner sur celui des hommes. La carrière complète des femmes fut également relevée de 40 à 45 années, mais avec la possibilité (pour les femmes comme pour les hommes, d'ailleurs) de prendre une pension anticipée entre 60 et 65 ans. Avec une conséquence pour les femmes : les rémunérations de chaque année de

¹ L'auteur a participé à l'instruction du dossier « pension » à la demande du MOC. La présente analyse met en forme une partie de ce travail, qui, par ailleurs, a débouché sur une prise de position officielle du Mouvement le 24 mai 2016. La position est disponible en ligne, à l'adresse http://www.moc-site.be/images/stories/pdf/2016/POSITIONS_2016_01_Pensions.pdf

² Jusque-là, l'âge légal de la pension pour les femmes était fixé à 60 ans.

leur carrière devaient être divisées par 45 au lieu de 40. Cette mesure pénalisa toutes les femmes qui avaient arrêté leur activité professionnelle et qui n'étaient plus en mesure de la reprendre pour compenser la réforme. Cette « égalisation vers le haut » (vers le haut ne signifiant pas « vers le mieux » pour les femmes, bien évidemment) était déjà motivée par la croissance future du coût des pensions largement³ liée au vieillissement de la population prévu entre 2015 et 2040 essentiellement. Un vieillissement principalement dû au baby-boom observé entre 1955 à 1965 essentiellement.

L'allongement de la durée de vie est généralement invoqué par les gouvernements pour faire passer leurs réformes comme une logique inéluctable. Et d'après eux, les réformes ne doivent être supportées que par les seuls travailleurs à travers des mesures circonscrites au système de pensions. Cet allongement de la durée de vie est pourtant un phénomène continu, au rythme quasi stable (jusqu'à présent), et qui n'a rien à voir avec le « choc démographique » qui tient, lui, du baby-boom. Ce dernier est en quelque sorte un phénomène externe au système social et un défi à assumer collectivement. Selon nous, il justifierait des mesures externes au système de pensions, principalement des réformes radicales pour une plus grande justice fiscale visant à augmenter les recettes fiscales et une politique de développement socio-économique et d'emploi plus dynamique.

En effet, contrairement à une idée souvent véhiculée et trop répandue dans la population, notre système de pensions est parfaitement finançable, y compris avec des améliorations. Sa viabilité dépend du choix de politiques socio-économiques susceptibles d'y concourir et de leur mise en œuvre. A cet égard, le problème est largement politique. Il est tout d'abord lié au rapport des forces politiques, aujourd'hui favorable à ceux qui refusent d'envisager des solutions à la fois pertinentes et de progrès social. Il est ensuite dû au fait que le débat sur le sujet est généralement tronqué, au sens où il est à la fois trop court et où il ne dévoile pas clairement voire occulte volontairement une partie des enjeux et des solutions. Il y a lieu de prendre le temps du débat et de l'explication, comme l'a fait la Suède, qui puisse entraîner l'adhésion des électeurs aux diverses réformes que cela nécessite et leur confiance dans le sens des responsabilités des mandataires politiques.

Concernant ces politiques à mener pour financer notre système de pensions, nous proposons trois « virages » qualitatifs. Premièrement, il faudrait œuvrer à tous les niveaux, de la Région à l'Union européenne, à un développement économique assumant les défis écologiques et climatique, créateur de bien-être mais aussi de richesse économique. C'est de cette manière que nous pourrions faire croître la taille du gâteau de revenus à affecter partiellement à la sécurité sociale (et donc aux pensions) via les cotisations sociales et la fiscalité. Mais cette croissance du gâteau n'exclut pas la réflexion sur un modèle économique alternatif. En effet, la décroissance des quantités physiques produites pourrait être partiellement compensée par des biens à plus haute valeur ajoutée (du fait de prix de marché reflétant l'innovation qu'ils contiennent). Ce faisant, la croissance du PIB à long terme n'en serait pas trop affectée.

Deuxièmement, il s'agit surtout de faire davantage en sorte que chacun contribue selon ses moyens, par exemple, via la restauration d'une meilleure progressivité de l'impôt, la lutte contre la fraude et l'évasion fiscales et la réduction des possibilités pour les sociétés d'éluder l'impôt. Toucher à la répartition des revenus, par des contributions plus justes et mieux perçues, est dans notre optique une condition nécessaire pour la viabilité des pensions, car cela permettrait

³ D'autres facteurs expliquent la croissance des dépenses de pension comme le fait que les femmes ont été de moins en moins nombreuses à arrêter précocement leur carrière et de plus en plus nombreuses à s'être constitué une pension de droit propre, ce qui a augmenté le nombre de pensions à payer (hausse du nombre de pensions au « taux isolé » et réduction du nombre de pension au « taux ménage »).

d'affecter à la protection sociale une plus grande part de la croissance du revenu national que la part du gâteau PIB qui la finance actuellement. Suite notamment au remplacement des réductions des cotisations patronales par un financement (alternatif) par l'Etat, la viabilité de la sécurité sociale dépend davantage des finances publiques et notamment de la capacité de prélever l'impôt.⁴

Troisièmement, il faudrait aussi oser enfin remettre en cause le véritable gaspillage d'argent de la sécurité sociale que constituent les réductions générales de cotisations patronales, encore grossies par le soi-disant « tax shift »⁵, et d'en remplacer progressivement une partie⁶ par des réductions ciblées sur les bas salaires et sur des mesures conditionnées à de la création d'emplois. Comme ce glissement donnera plus d'effet sur l'emploi par rapport aux réductions de cotisations octroyées, il sera aussi possible d'en retirer une économie budgétaire (diminution des dépenses d'allocations de chômage et de réductions de cotisations patronales).

Même s'il est temps d'agir, le « challenge » n'est pas démesuré (hormis les résistances politiques de la coalition fédérale actuelle). Ainsi, dans le rapport 2014 du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV), la hausse des dépenses sociales d'ici 2060⁷ était évaluée à 4,2% du PIB. Compte tenu des mesures du gouvernement, le coût est ramené à 2,3 % du PIB dans son rapport 2016, dans le contexte d'une croissance économique modérée de 1,5 % en moyenne par an. Or, sur cette base, le cumul des croissances annuelles équivaut à une hausse de 45% du PIB d'ici 2040 et de 95% d'ici 2060⁸. Autrement dit, avec l'augmentation du gâteau liée à la croissance cumulée, financer les pensions n'a donc rien d'irréaliste.

UN DURCISSEMENT DES MESURES

Pourtant, le gouvernement actuel ainsi que le précédent ont privilégié des options différentes et ont choisi de ralentir fortement l'évolution du coût des pensions en mettant l'accent sur l'allongement effectif des carrières. Plusieurs mesures ont été prises : les conditions d'âge et de carrière des prépensions et des pensions anticipées⁹ ont été relevées, l'âge d'accès aux crédits-temps de fin de carrière a été retardé et l'indemnisation et l'assimilation des crédits-temps sans motif ont été supprimées. Ces durcissements vont se traduire par davantage de chômeurs et de personnes en incapacité de travail et en invalidité, d'autant que la discrimination à l'encontre des travailleurs âgés ne faiblira pas. Les assouplissements prévus en faveur du travail pénible seront à

⁴ Le défi des pensions comme celui des autres branches de la sécurité sociale a d'ailleurs toujours été un problème de financement, face à des dynamiques inéluctables des prestations (allongement des carrières des femmes, montée du chômage,...), et guère un enjeu de dépenses à maîtriser (sauf en soins de santé).

⁵ Qui fera passer le taux des cotisations patronales de 34% à ...25%.

⁶ Tenant compte notamment du fait que les réductions de cotisations ne visaient pas que l'emploi mais aussi la compétitivité.

⁷ Sans autre amélioration que les adaptations partielles habituelles au bien-être, c'est-à-dire à l'évolution des salaires des actifs.

⁸ En maintenant l'hypothèse d'une croissance de 1,5% alors que le CEV table sur 1,7% par an pour 2040-60. Si une future coalition décidait de supprimer plusieurs mesures de ce gouvernement en matière de pensions, d'améliorer les pensions, tout en veillant à maintenir une croissance du PIB à 1,5%, la hausse du coût du vieillissement pourrait atteindre 6% du PIB d'ici 2040. Celle-ci représenterait quelque 19% de l'accroissement du revenu national d'ici 2040. Capturer ce montant pour le financement des pensions n'a donc rien d'infaisable, à condition de réformer la fiscalité et les cotisations patronales, afin d'en augmenter les recettes perçues en % du PIB.

Ceci impliquerait de mieux percevoir les recettes fiscales et de sécurité sociale à hauteur d'environ 4% du PIB : supposons que le taux de prélèvement global est de 55%, il passerait ainsi à 59% (Détail du calcul : $((55 \times 100) + ((55 + 13) \times 45)) / 145$).

⁹ 63 ans et 42 ans de carrière et 63 ans (2018) pour l'accès à la pension anticipée.

coup sûr très insuffisants, faute de prendre en compte suffisamment de critères (ainsi que les situations individuelles de risque pour la santé, par exemple en permettant de déroger aux conditions des crédit-temps ou de la retraite anticipée sur avis médical).

Le gouvernement Michel a aussi décidé que l'âge légal de la retraite sera relevé jusqu'à 67 ans afin de signifier clairement que chacun devra travailler plus longtemps. Un pari risqué car les travailleurs, outrés par cette violence sociale et craignant d'y perdre leur santé vu leurs conditions de travail et le manque d'aménagements de fin de carrière, pourraient choisir de prendre leur retraite anticipée dès qu'ils en remplissent les conditions ou de quitter tout simplement leur emploi et le marché du travail, quitte à restreindre quelque peu leur pension future.

Ces mesures, sans contrepartie pour le monde du travail, ont escamoté ou sont passées outre la concertation sociale, alors que celle-ci aurait permis de négocier davantage de possibilités d'aménagement des fins de carrière afin de permettre le maintien des travailleurs âgés dans leur emploi et de préserver leur santé future, tout en développant la transmission intergénérationnelle des savoirs.

L'allongement des carrières réduit également les opportunités d'emploi pour les jeunes, au détriment de leur pension future. Or, la hausse du taux d'emploi des jeunes, la réduction des inégalités d'accès à l'emploi et la possibilité effective pour les temps partiels contraints d'augmenter leur durée du travail devraient conditionner et déterminer l'ampleur des mesures d'allongement des carrières qui actuellement vont beaucoup trop loin. D'autant que celles-ci vont générer des dépenses accrues en chômage, invalidité et soins de santé, alors que le financement de la sécurité sociale des salariés est globalisé.

En somme, le gouvernement tente de faire croire que nos pensions sont impayables et qu'il faut en réduire les coûts par des réformes imposées aux travailleurs, sans toucher aux déterminants du financement que sont la création de richesse, les cotisations sociales et la fiscalité.

Enfin, le gouvernement échoue à rassurer chaque travailleur quant à sa pension future espérée (« proméritée » par sa carrière). Le système de pensions à points proposé par le rapport du groupe d'experts qu'il a institué crée de l'opacité et plus d'incertitude. Il ne permet pas de calculer le montant de sa pension future, car ce sera seulement au moment de la retraite que la valeur du point sera arrêtée, sur base du salaire moyen parmi les travailleurs du régime cette année-là. Quant à l'évolution de sa pension, elle serait ajustée par les gouvernements pour compenser les évolutions démographiques, économiques et budgétaires. Cette forme de déresponsabilisation gouvernementale par rapport aux solutions à trouver est cependant peu en phase avec notre fonctionnement démocratique, d'autant plus risquée sur le plan politique que l'électorat âgé deviendra de plus en plus nombreux et pourrait contribuer à sanctionner les partis des coalitions qui appliqueraient ce système tel qu'il est proposé actuellement.

OFFRIR UNE BONNE ASSURANCE SOCIALE

En réalité, le défi des pensions n'est pas seulement celui du vieillissement. C'est aussi celui de son efficacité sociale. Le rapport entre le niveau moyen des pensions de sécurité sociale des salariés et celui des rémunérations (le « taux de remplacement », en termes macroéconomiques) pour la Belgique, figure parmi les plus bas de l'Union européenne¹⁰. Autrement dit, chez nous, la

¹⁰ Le rapport entre la pension et les derniers salaires était en 2013 de 47% en Belgique contre 55% dans l'UE et 64% en France (Analyse de l'évolution de la situation sociale et de la protection sociale en Belgique, SPF Sécurité sociale, oct 2015.) ; Après une carrière de salarié, on touchait en moyenne au 1^{er} janvier 2015 une pension de retraite de 1072

couverture sociale est insuffisante pour assurer une sécurité d'existence après la pension, c'est-à-dire qui limite la baisse du revenu et permette de faire face aux dépenses.

Les pensions des salariés sont basées sur les salaires de l'ensemble de la carrière - sans plus d'autre revalorisation que celle liée à l'inflation.¹¹ Chaque année de salaire est valorisée pour 1/45^e dans le calcul de la pension (car la carrière complète est de 45 années)¹². Dès lors que peu de gens atteignent une telle durée (et de moins en moins dans l'avenir vu la sortie plus tardive des études¹³), relever le taux de remplacement des pensions (montant de la pension par rapport au salaire) passe par une réduction de la carrière complète (par exemple, une réduction à 42 années, permettrait de comptabiliser chaque année de carrière en 42^e plutôt qu'en 45^e). La convergence des pensions entre régimes, devrait ainsi se faire vers le haut, c'est-à-dire vers le niveau de la fonction publique. Mais le gouvernement veut au contraire réduire celui-ci via des principes qui seraient communs à tous les régimes¹⁴ (constituant ce qu'il appelle une « harmonisation » des régimes).

Par ailleurs, dans le calcul de la pension, les salaires de chaque année sont rabotés lorsqu'ils dépassent un plafond¹⁵. Or, celui-ci est peu élevé en régime salarié (parce qu'il n'a pas été revalorisé durant plusieurs années jusqu'à la fin des années 90). Pour y remédier, il faudrait plafonner la somme des salaires de la carrière (sur laquelle les pensions sont calculées) plutôt que les salaires de chaque année. Cela éviterait que les bonnes années (au-delà du plafond annuel actuel) ne puissent compenser les mauvaises années (à faible salaire annuel), alors que les carrières sont devenues plus souvent erratiques ou avec des emplois moins classés en fin de carrière.¹⁶

Enfin, durant la retraite, les pensions ne sont que partiellement adaptées à l'évolution des salaires des actifs, puisque cette adaptation est limitée par l'enveloppe « bien-être » décidée par le gouvernement et par sa répartition proposée par les partenaires sociaux¹⁷. Une véritable liaison annuelle et automatique au « bien-être » (à l'évolution générale des salaires) éviterait que se creuse au fil de la retraite un écart par rapport au niveau de vie des actifs.

PRÉSERVER LA SOLIDARITÉ

Notre système de sécurité sociale et en particulier les pensions légales combinent le principe d'assurance (qui suppose notamment un taux de remplacement limitant la perte de revenu), et le principe de solidarité. Celui-ci se traduit notamment par les minima sociaux, les plafonds et la prise

euros brut par mois (taux isolé), soit 2/3 du salaire minimum (hommes : 1248 euros, femmes : 875 euros soit 30% de moins) (Statistique annuelle 2015, ONP, calculs propres.)

¹¹ La pension de fonctionnaire statutaire par contre est liée à celle des rémunérations en cours par ce qu'on appelle la « péréquation ».

¹² La totalité des 45^e est à multiplier par 60% (taux isolé) ou 75% (taux ménage).

¹³ Tandis qu'une partie des jeunes vivent un début de trajectoire socioprofessionnelle avec des périodes de non-droit.

¹⁴ Le gouvernement précédent avait déjà décidé de baser le calcul de la pension sur les 10 dernières années de rémunération plutôt que sur les 5 dernières.

¹⁵ Le plafond était de 53.528,57 euros bruts en 2015, ce qui plafonne la pension de salarié à 2.238,71 euros bruts par mois (au taux isolé) pour celui qui aurait gagné chaque année au-delà du plafond.

¹⁶ Le ministre Bacquelaine quant à lui a déclaré vouloir relever les plafonds en faisant des économies compensatoires, les périodes assimilées étant le plus souvent visées. Par ailleurs, en relevant les plafonds annuels, il ferait faire des économies aux employeurs lorsque la pension complémentaire est déterminée selon un critère duquel est déduite la pension légale.

¹⁷ L'enveloppe « bien-être » sert en effet aussi à d'autres revalorisations des pensions et à augmenter d'autres prestations sociales (allocations).

en compte des périodes dites assimilées (à une période de travail) dans le calcul de la pension (périodes de chômage, d'incapacité de travail, crédit-temps, etc.). Les minima de pension sont la pension minimale, le droit minimum par année de carrière (basé sur le salaire minimum¹⁸) et la GRAPA (garantie de revenus aux personnes âgées) qui est un filet d'assistance après déduction d'autres ressources du bénéficiaire. Depuis la fin des années 90, l'argument budgétaire a été invoqué par les gouvernements pour privilégier leur relèvement par rapport à celui de l'ensemble des pensions. Ainsi, la GRAPA fut portée au niveau du seuil de risque de pauvreté parallèlement à la revalorisation de la pension minimale. Au 1er juin 2016, celle-ci se monte à 1169 euros pour une carrière complète. Bien qu'il soit bien en dessous du salaire minimum, ce montant peut paraître décent (sauf pour un locataire ou un propriétaire en cas de réparations majeures). Cependant, les bénéficiaires d'une pension minimale touchent généralement moins que ce montant et beaucoup n'y ont même pas accès¹⁹.

Le ministre des Pensions a annoncé vouloir abaisser la condition de carrière de 30 ans à 20 ans équivalent temps plein, mais en ne tenant plus compte des périodes assimilées. Ne pas accorder la pension minimale à quelqu'un qui a effectivement travaillé 29 ans alors qu'elle est accessible à celui qui a une carrière de 30 ans avec plusieurs années de chômage, ne lui paraît pas justifiable, car le travail effectif doit « mieux payer » que le chômage. Il cherche ainsi à diviser les travailleurs en alimentant le soupçon selon lequel les chômeurs le sont volontairement. Pourtant, vu que les chômeurs sont l'objet d'une vérification et d'un contrôle du caractère « involontaire » de leur situation de chômage en tant que risque social, il n'y a pas lieu ni d'alimenter un quelconque soupçon ni de pénaliser une deuxième fois la personne sans emploi au travers de sa pension, sous peine de miner les fondements mêmes de notre sécurité sociale, dont son caractère d'assurance sociale et la dignité du travailleur qu'elle est sensée préserver.

Le signal est ainsi donné de la remise en cause des périodes assimilées (qui représentent en moyenne un tiers de la carrière des salariés²⁰) et de leur mode de calcul que le ministre veut aussi réformer. Les droits à la pension associés au crédit-temps de fin de carrière, à la 3^{ème} période²¹ de chômage et à la prépension avant 60 ans, ont déjà été ramenés au niveau du salaire minimum plutôt que d'être basés sur le salaire que touchait la personne. Comme si un chômeur de longue durée ou un jeune prépensionné avait choisi de ne pas travailler. Les premières périodes de chômage, les « prévisions »²² après 60 ans, et d'autres formes d'interruption de la carrière risquent maintenant le même sort. Cette stratégie de division des travailleurs et de sape de la solidarité doit dès lors être dénoncée en même temps qu'il faut revendiquer de restaurer les modes de calcul antérieurs. Un chômeur ne peut être doublement victime du manque d'emplois et être précipité dans la pauvreté à la pension.

Enfin, dès lors que l'adaptation des pensions au bien-être n'a pas été opérée (ou que partiellement) dans le passé, les plus anciennes pensions sont en moyenne devenues très basses. C'est pourquoi les gouvernements ont attribué des hausses de rattrapage à certaines cohortes de pensionnés.

¹⁸ A condition d'avoir une carrière d'au moins 15 années à 1/3 temps.

¹⁹ Il faut en effet savoir qu'elle n'est versée qu'au prorata du nombre d'années de carrière (d'au moins 52 jours équivalent temps-plein (ETP)). Par ailleurs, elle est conditionnée à une carrière d'au moins 30 ans à 2/3 temps (208 jours ETP par an). Les années à mi-temps (de 156 jours ETP) peuvent tout de même être prises en compte, mais la pension minimale sera calculée au prorata de la durée moyenne du travail par rapport à un temps plein (312 jours). Les heures de travail sont « comprimées » c'est-à-dire qu'elles sont totalisées en journées équivalent temps plein.

²⁰ 30% pour les hommes et 37% pour les femmes (chômage et prépension par exemple, représentent 14% de la carrière des hommes et 18% de celle des femmes. (source : Bureau Fédéral du Plan, « Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension », mai 2016).

²¹ Les allocations étant dégressives/réduites par palier suivant la durée d'indemnisation.

²² Rebaptisé : « Régime de chômage avec complément d'entreprise » (RCC).

N'ayant qu'en partie comblé l'écart à l'évolution des salaires, ces corrections devraient être renouvelées.

DROITS DÉRIVÉS ET INDIVIDUALISATION DES DROITS

La question de la solidarité concerne aussi le sujet des droits dérivés ou de l'insuffisance des droits propres pour la femme dans les familles types « traditionnelles » où l'homme est l'unique ou de loin le principal gagne-pain. Dans les familles types « modernes » où les deux conjoints exercent souvent une activité professionnelle substantielle, chacun des conjoints perçoit une pension propre « au taux isolé de 60% »²³. Pour les familles « traditionnelles », le retraité peut percevoir une pension « au taux ménage de 75% » au lieu du « taux isolé de 60% » (la pension est donc majorée d'un quart, qui constitue un droit « dérivé ») du fait qu'il est marié avec quelqu'un qui n'a pas accumulé des droits propres à une pension²⁴ de niveau au moins équivalent à cette majoration. Dans cette situation, d'aucuns considèrent qu'il faudrait qu'il cotise pour permettre à sa femme d'avoir une pension de droit propre décente. D'autres proposent d'instaurer une pension de base pour tous, à laquelle s'ajouterait une fraction de l'actuelle pension liée à la carrière professionnelle (périodes travaillées et assimilées).²⁵ Ainsi, chaque année de carrière serait « payante » pour la pension mais chacun pourrait disposer d'un minimum décent ne relevant pas de l'assistance (avec enquête sur les ressources). Cette question ne devrait pas être confondue avec la proposition d'une allocation universelle²⁶ dont les enjeux et les conséquences possibles sont plus importants.²⁷

Dans le cadre de la politique d'activation, le droit à la pension de survie²⁸ (un autre droit dérivé) qui était accessible à partir de 45 ans est progressivement supprimé pour les moins de 50 ans d'ici 2025 (pour les moins de 55 ans à partir de 2030). Elle est remplacée par une allocation de transition versée pendant un an au-delà duquel la personne veuve sera indemnisée par l'assurance-chômage aux mêmes conditions que n'importe quel chômeur. Un délai irréaliste qui devrait être augmenté suivant différents critères et être assorti d'un véritable soutien à l'insertion socio-professionnelle. Ce fut une mesure d'économie faussement présentée comme une étape vers l'individualisation des droits. Car la suppression de la pension de survie sans la constitution de droits propres suffisants va appauvrir les conjoints survivants.

POUR UNE POLITIQUE D'ÉGALITÉ ENTRE HOMMES ET FEMMES

L'écart du niveau moyen de pension entre hommes et femmes est fort important²⁹. Outre l'écart salarial le premier facteur explicatif (mais en régression depuis longtemps) est le retrait précoce du

²³ En régime salarié, pour chaque année de carrière les salaires sont pris en compte dans le calcul de la pension à un certain pourcentage (ici à 60%). Le montant obtenu est indexé et divisé par 45 (vu que la carrière complète est de 45 ans).

²⁴ Dite aussi de « droit direct » par opposition à « droit dérivé ».

²⁵ Les deux propositions s'inscrivent dans l'individualisation des droits que revendique le mouvement féministe (pour les nouvelles générations en ce qui concerne les pensions) qui souhaite qu'elle puisse s'accompagner d'une égalité dans l'emploi entre hommes et femmes.

²⁶ Qui bénéficierait à chacun, qu'il soit retraité, en âge d'activité professionnelle, voire à un enfant.

²⁷ Voir Patrick Feltese, « La seconde jeunesse de l'allocation universelle », Démocratie, novembre 2013, pp.5-9.

²⁸ Pension versée à la veuve ou au veuf sur base de la pension du conjoint décédé.

²⁹ En régime salarié, celle des femmes est de 31% inférieure à celle des hommes. Et 58 % des femmes perçoivent une pension inférieure à 1000 euros contre 32 % des hommes.

marché du travail d'une partie des femmes, soit à la naissance des enfants, soit en fin de carrière. Or, la durée moyenne de carrière s'est fort rapprochée de celle des hommes³⁰. Deuxièmement, la proportion d'emplois à temps partiel a fortement augmenté parmi les femmes³¹. Ce n'est généralement pas une situation choisie, particulièrement dans certains secteurs (grande distribution, etc.) qui offrent majoritairement des temps partiels et lorsque la pénibilité des tâches ne permet pas de travailler à plein temps. Un troisième facteur qui influence la pension moyenne relative est la combinaison entre une durée moyenne de vie plus longue et l'absence de liaison au bien-être jusqu'à la fin des années 90 ou, comme actuellement, une adaptation seulement partielle.

L'interruption de carrière, les crédits-temps et les congés thématiques (parentaux, pour soins à un proche, soins palliatifs,...) donnant lieu à indemnisation et à assimilation (à une période de travail) pour la pension peuvent éviter le décrochage du marché du travail. Pour cette raison notamment, il importe de redévelopper ces possibilités de retrait temporaire à temps partiel ou complet tout en maintenant ou en restaurant leur prise en compte pour la pension. Il faudrait aussi inciter tant les hommes que les femmes à les utiliser dans une optique d'égalité entre hommes et femmes. Même si, dans une optique d'égalité, il faut aussi renforcer et encore améliorer la prise en charge par des services publics et associatifs non-marchands, des soins et de l'aide aux personnes malades ou dépendantes et de la garde d'enfants malades.

Par ailleurs, ne pourrait-on pas envisager d'assimiler rétroactivement des interruptions de carrière (le dispositif ne fut en effet instauré qu'à partir de 1974) suivant les mêmes critères d'assimilations³² ? Serait-ce trop compliqué à l'heure de l'informatique où tant de données sont encodées et reliées ?

Il faudrait aussi que soit réalisée une campagne d'information sur les conséquences du retrait pur et simple de l'emploi (hors de tout droit à l'assimilation) et du travail à temps partiel. Un travailleur à temps partiel à bas revenu, demandeur d'emploi à temps plein, peut être indemnisé par une allocation de garantie de revenu pour le mi-temps sans emploi, celui-ci étant dès lors assimilé pour sa pension. Sauf que le Gouvernement a réduit l'allocation de moitié après deux ans de chômage.

S'OPPOSER À LA PRIVATISATION

Un agenda caché des réformes serait d'inciter à recourir davantage aux pensions complémentaires apparaissant à tort comme un palliatif à la sécurité sociale dont on aura réduit la crédibilité. Or, les couvertures privées, par exemple sous forme d'assurance groupe (dans ce qu'on appelle le 2^e pilier des pensions), ne constituent un réel complément que pour une petite minorité des bénéficiaires jouissant déjà des meilleures pensions de sécurité sociale. L'épargne pension (3^e pilier) n'est, quant à elle, qu'une faculté de déduction fiscale dont les banques sont les réelles bénéficiaires³³. Il est nécessaire de rappeler que ces systèmes privés représentent un énorme manque à gagner fiscal et en cotisations (par rapport à ce qui est prélevé sur les salaires). C'est pourquoi, une cotisation³⁴ devrait être instaurée sur le 2^e pilier. Elle permettrait, d'une part, de limiter cette privatisation et l'extension des inégalités entre futurs pensionnés, et, d'autre part, de contribuer à financer les

³⁰ 36,6 ans contre 42,2 ans pour les hommes) (BFP, 2015)

³¹ 46% des femmes et 10% des hommes travaillent à temps partiel.

³² Jusqu'à 3 ans en cas d'enfants en bas âge.

³³ Car cette épargne est conservée par les banques jusqu'à 65 ans, tandis que la déduction permet de peu la rémunérer.

³⁴ Cotisation qui serait progressive suivant le rapport entre les primes versées et le salaire.

pensions légales. Enfin, la transparence la plus totale devrait être exigée de la part du secteur des assurances sur les inégalités de couverture entre les travailleurs dans les entreprises et entre les secteurs, sur les rendements effectifs et les frais de gestion, ainsi que sur la nature des investissements.

Le Gouvernement se targue d'agir pour préserver les pensions alors qu'il prend et annonce des mesures qui augmentent l'incertitude et délégitiment la sécurité sociale, ouvrant ainsi davantage la porte à la privatisation. Il cherche surtout à éviter de réformer la fiscalité et les réductions des cotisations patronales pour plus de justice sociale et d'efficacité pour l'emploi, notamment des jeunes. Des alternatives existent donc non seulement pour assurer la viabilité de la sécurité sociale, mais aussi pour améliorer les pensions des retraités et celles des générations qui les suivent.

Une version légèrement écourtée de cette contribution est parue dans la revue « Démocratie » (N° 9, septembre 2016).

Patrick FELTESSE

Protection de la propriété intellectuelle : la FTU utilise le système de licences et de partage des connaissances Creative Commons
<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/2.0/be/deed.fr>



Les notes d'éducation permanente sont mises à disposition selon les termes de la [licence Creative Commons Attribution - Pas d'Utilisation Commerciale - Partage à l'Identique 3.0 non transposé](#).

Les autorisations au-delà du champ de cette licence peuvent être obtenues à gvalenduc@ftu-namur.org.

**FTU – Association pour une
Fondation Travail-Université**

Chaussée de Haecht, 579 – 1030 Bruxelles
+32-2-2463851

Site éducation permanente : www.ftu.be/ep
Site recherche : www.ftu-namur.org

Éditeur responsable : Pierre Georis



Avec le soutien de la Communauté française / Fédération Wallonie Bruxelles