



CEPAG

Centre d'Éducation Populaire
André Genot



Les 3 piliers de la marchandisation des pensions

La capitalisation à l'assaut
de la répartition !

THÉMATIQUE

Novembre 2007

Rédaction :

Michel ROSENFELDT

Editeur responsable :

Annick Thyré ■ CEPAG asbl
Rue de Namur 47 ■ 5000 Beez

Les **3** piliers
de la marchandisation des pensions

La capitalisation
à l'assaut de la répartition !

Introduction :

la théorie des 3 piliers

En 1994, la Banque mondiale énonce pour la première fois une théorie des pensions fondée sur trois piliers.

Reprise par l'OCDE et l'Union européenne, elle est construite à partir du présupposé que le vieillissement de la population rendra impossible le financement, au sein de la sécurité sociale, des régimes légaux de pension basés sur le principe de la répartition.

La démonstration est simple : les pensions des pensionnés d'aujourd'hui sont financées avec l'argent provenant des cotisations sociales que les travailleurs actifs versent à la sécurité sociale. Or, en raison notamment du « papy boom », il y a de moins en moins de travailleurs en âge de travailler et de plus en plus de pensionnés. Cette évolution démographique, qui s'accroît, menacerait la viabilité financière des régimes légaux de pension.

Face à ce constat, la théorie des 3 piliers de pension met en avant la nécessité pour les travailleurs de compléter la pension légale par une pension complémentaire constituée à titre privé au cours de la vie active dans des systèmes de capitalisation (Fonds de pension, assurances de groupe, épargnes individuelles et assurances-vie).

Cette approche relève d'une vision idéologique d'autant plus dangereuse qu'elle procède d'une grande cohérence interne. Elle s'appuie sur une conception du vieillissement de la population systématiquement présentée comme une catastrophe économique alors qu'il est d'abord le fruit d'une amélioration générale des conditions de vie et de travail pour laquelle les travailleurs se sont battus.

Elle vise en réalité **2 objectifs**

- ↳ **Drainer** l'épargne populaire vers des sociétés privées et injecter des capitaux frais sur les marchés et dans le circuit économique.
- ↳ **Réduire** les pensions légales du 1^{er} pilier à une pension minimum de base. De manière à effectivement encourager cette épargne et, incidemment, à remettre en cause, à travers le secteur des pensions, un des fondements mêmes de la sécurité sociale qui est de répartir/redistribuer une partie de la richesse produite par les travailleurs (de 15 à 17% du PIB passe par elle...) pour financer la solidarité entre ceux-ci et les pensionnés, les travailleurs sans emploi, en incapacité de travail et invalides.

L'ambition de cette brochure est de démonter ces mécanismes qui sont à l'œuvre dans la théorie des 3 piliers de pension et qui remettent en question les principes de base de la sécurité sociale. Cette brochure propose également des arguments à ceux qui veulent sauvegarder et défendre la sécurité sociale, cette formidable conquête du mouvement ouvrier qui date du lendemain de la 2^{ème} guerre mondiale.

► Âge légal de la pension en Belgique

- Pour les **hommes**, l'âge légal de la retraite est de **65 ans** et la durée maximum de la carrière professionnelle s'élève à 45 ans.
- Pour les **femmes**, l'âge légal de la retraite est **actuellement** de **64 ans**, avec une durée maximum de carrière de 44 ans, pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2008.

Et, **à partir du 1^{er} janvier 2009**, cet âge légal sera, comme pour les hommes, fixé à **65 ans**, avec une durée maximum de la carrière professionnelle qui s'élèvera alors à 45 ans.

Jusqu'en 1997, l'âge légal de la pension pour les femmes était fixé à 60 ans - 5 ans avant l'âge légal pour les hommes. Il s'agissait d'une maigre compensation par rapport aux discriminations qu'elles subissaient au cours de leurs activités professionnelles (salaire moins élevé, durée plus courte de leur carrière, moindre stabilité...). La réforme des pensions de 1997 a été mise en œuvre sous l'impulsion de la Cour européenne de Justice qui exigeait la suppression des discriminations de genre dans la sécurité sociale. Sans état d'âme, la Belgique a choisi de porter progressivement à 65 ans l'âge légal de pension des femmes au lieu d'abaisser de 65 ans à 60 ans l'âge légal de la pension des hommes.

- Exemples de **dérogation à la règle générale** :
Les mineurs du fond peuvent bénéficier de leur retraite à 55 ans et à n'importe quel âge à partir de 25 années d'occupation habituelle.
Les mineurs de surface et les marins peuvent bénéficier de leur retraite à 60 ans.
- Pour les **agents nommés des services publics** (les fonctionnaires), la limite d'âge au-delà de laquelle ils ne peuvent rester en service, et doivent donc être mis à la retraite, est déjà actuellement identique pour les hommes et les femmes, c'est-à-dire **65 ans**.
- La pension prend cours au plus tôt le 1^{er} jour du mois qui suit le mois de l'anniversaire (la personne qui fête son anniversaire en novembre est à la retraite en décembre).

- Depuis le 1^{er} janvier 2004, les travailleurs qui ont leur résidence principale en Belgique et qui ont atteint l'âge légal de la pension ne doivent plus introduire une demande de pension auprès de l'Administration communale de la résidence principale. Pour ces travailleurs, la procédure de l'examen d'office est lancée un an avant la date de prise de cours de la pension de façon à donner le temps nécessaire à l'Office national des pensions (ONP) de constituer les dossiers. Une demande de pension doit toujours être introduite dans les autres cas.
- Une **retraite anticipée** peut être prise par les hommes et les femmes à partir de **60 ans** mais seulement si la carrière professionnelle atteint 35 années (cas des salariés du secteur privé et des indépendants). Chaque année doit correspondre à 1/3 minimum d'un régime de travail à temps plein¹. Pour les salariés du secteur privé, on tient compte également des périodes pour lesquelles des droits à la pension sont ouverts en vertu d'un autre régime belge de pension (indépendants, pouvoirs publics...) et, dans le cadre des conventions internationales, également des périodes ouvrant des droits à la pension en vertu d'un régime étranger.

Il est important de souligner que le choix de prendre anticipativement sa pension a comme conséquence négative une perte du montant de la pension due à une carrière professionnelle moins longue de 1 à 5 ans. Les années d'activités professionnelles antérieures à l'âge de 20 ans peuvent toutefois être comptabilisées pour le calcul de la pension.

¹ Afin d'inciter les travailleurs à ne pas prendre leur pension anticipativement, la loi issue du Pacte de solidarité entre les générations a instauré un bonus pension de 2 € par jour d'occupation effective (en équivalent temps plein) pour les travailleurs qui poursuivent leur activité professionnelle à partir de leurs 62 ans ou qui la poursuivent après la 44^{ème} année depuis le début de leur activité professionnelle. Ce bonus pension est accordé au plus tard au dernier jour du mois avant l'âge légal de la pension et si, à l'âge légal de 65 ans, il n'y a pas 45 années de carrière professionnelle, une prolongation du bonus est possible jusqu'au 31/12 de la 45^{ème} année de carrière professionnelle.

Les agents nommés des services publics peuvent également prendre une retraite anticipée à 60 ans à condition de :

- compter au moins cinq années de service ;
- pouvoir faire valoir des services ou périodes admissibles postérieurs au 31 décembre 1976.

- Les **préensionnés** prennent leur retraite à l'âge légal.
- Les salariés du secteur privé en activité ont la possibilité de continuer leur activité au-delà de l'âge légal de la retraite moyennant l'accord de l'employeur.

► Définition des 3 « piliers de pension »

Les pensions de retraite relèvent du **1^{er}, 2^{ème} ou 3^{ème} pilier de pension, selon la source de leur financement.**

1^{er} pilier de pension

Il comprend les **pensions légales** qui sont constituées et organisées dans le cadre de la **sécurité sociale**.

2^{ème} pilier de pension

Il comprend les **pensions complémentaires** construites dans le cadre de la **relation du contrat de travail** par des avantages extra-légaux, des Fonds de pension, des assurances de groupe ou des promesses individuelles de pension.

3^{ème} pilier de pension

Il comprend les **assurances et épargnes individuelles** telles que les épargnes pensions et les assurances-vie.

Le 1^{er} pilier de pension

Le 1^{er} pilier de pension est celui des **régimes des pensions légales**. Il est constitué et organisé dans le cadre de la **sécurité sociale**.

Il existe trois régimes de pensions légales en Belgique :

- le régime de pension des travailleurs salariés du secteur privé,
- le régime de pension des agents du secteur public (les fonctionnaires nommés par l'Etat),
- le régime de pension des travailleurs indépendants.

Le calcul de la pension s'opère en fonction du régime dont relève la profession qu'avait exercée le retraité.

Dans cette brochure, seul sera pris en compte, dans notre analyse des 3 piliers de pension, le 1^{er} pilier de pension des salariés du secteur privé².

Pensions légales et sécurité sociale : quelques définitions

Les pensions légales payées aux pensionné(e)s sont des **prestations** découlant de la sécurité sociale et instaurées **sur une base obligatoire** au niveau de l'Etat fédéral.

La **sécurité sociale** telle que nous la connaissons aujourd'hui a été instaurée en Belgique au lendemain de la deuxième guerre mondiale. Elle est un système d'assurance obligatoire qui sert à prémunir les travailleurs contre les « **risques sociaux** » qui pourraient survenir du fait de leurs activités professionnelles et qui occasionnent une perte de revenu.

² Le terme de « salariés » utilisé dans cette brochure désigne les ouvriers et les employés du secteur privé.

Dans le cas d'un retraité, la perte de revenu est la conséquence de l'arrêt de ses activités professionnelles suite à son accession au statut de pensionné. Dans d'autres cas, la perte de revenu peut être la conséquence de la perte d'emploi involontaire du travailleur (chômage) ou d'une incapacité de travail découlant d'une maladie ou d'une invalidité.

Le rôle de la sécurité sociale est donc de garantir des revenus de remplacement³ à des travailleurs qui, en raison d'événements qualifiés de « risques sociaux », ne peuvent plus les acquérir par le biais normal de leur activité professionnelle. Son objectif est de leur garantir, malgré ces « risques sociaux », le maintien de leur niveau de vie. Le rôle de la sécurité sociale n'est donc pas de lutter contre la pauvreté. Il ne faut pas confondre sécurité sociale et assistance sociale. Toutefois, la sécurité sociale agit de façon efficace en amont de la pauvreté car la meilleure façon de la prévenir est de fournir aux travailleurs de véritables revenus de remplacement par rapport au salaire perdu.

La sécurité sociale des travailleurs salariés du secteur privé est essentiellement financée par les cotisations sociales des travailleurs salariés (ouvriers et employés), complétée par les cotisations sociales de l'employeur et une contribution de l'Etat. De la même façon que l'on paye une prime d'assurance, chaque travailleur salarié paye des **cotisations sociales** à la sécurité sociale.

Ces cotisations sociales sont prélevées directement sur les salaires gagnés par les travailleurs salariés. Le montant des cotisations sociales est proportionnel aux montants des salaires/revenus perçus par les travailleurs salariés. Ces cotisations sociales ouvrent des droits individuels et des droits dérivés (par exemple : les pensions de survie).

Le revenu de remplacement auquel à droit le travailleur est une « prestation sociale » également appelée « allocation sociale ».

Une « **prestation sociale** » ou « **allocation sociale** » se définit comme un revenu périodique et régulier (allocations de chômage, de pension ou

³ Elle garantit également des revenus de complément (les allocations familiales ou les soins de santé, par exemple).

d'invalidité), payé à un(e) assuré(e) social(e) qui est assujetti(e) à la sécurité sociale. Ce revenu périodique constitue un revenu de remplacement.

Il ressort des principes décrits ci-dessus

que la **sécurité sociale n'est pas une assurance**
comme les autres⁴

La sécurité sociale assure obligatoirement tous les travailleurs.

L'assurance classique n'assure que ceux qui ont les moyens de payer les primes fixées pour couvrir des risques précis.

La cotisation ouvrant l'accès aux prestations est fixée uniquement en fonction du salaire, sans prise en compte du niveau de risque encouru. L'application des règles d'assurance privée conduirait à faire cotiser davantage les peu qualifiés aux salaires les plus bas dont le risque de chômage est plus élevé, ou encore à maintenir le paiement de la cotisation même en période de couverture du risque.

Tous les risques sont couverts sans sélection.

Les assurances privées se protègent, enquêtent, évaluent et tentent de n'assurer que les « bons » risques. Par exemple, les assurances « hospitalisation » excluent généralement les maladies préexistantes à la signature du contrat, définissent le niveau de la prime en fonction de l'état de santé de la personne et offrent les conditions les plus favorables aux personnes en bonne santé.

Tous les droits sont maintenus sans cotisation durant les périodes couvertes par l'une des branches de l'assurance. Un travailleur licencié qui bénéficie de l'assurance chômage maintient ses droits dans tous les autres secteurs de la sécurité sociale. Les périodes de maintien des droits sans cotisation sont « assimilées » au travail pour le calcul du droit à la pension, par exemple.

⁴ « Sauver notre sécurité sociale ! » Anne TRICOT - Outil pédagogique - CEPAG - Jambes - Avril 2005 - 48 pages (www.cepag.be, rubrique Productions/Brochures).

Ce mécanisme de solidarité est essentiel pour éviter que les travailleurs les plus faibles ne sombrent dans la pauvreté. Par contre, les assurances privées ont pour seul objectif la réalisation de bénéfices au profit de leurs actionnaires. Dès lors, l'absence de paiement de la prime entraîne la perte immédiate du droit.

Les assurés sont représentés dans les organes de gestion des différentes branches de la sécurité sociale.

La sécurité sociale - système d'assurance et de solidarité - rencontre **trois objectifs⁵**

L'équité

La contribution est proportionnelle au salaire.

Les allocations de remplacement (chômage, indemnités de maladie, allocations d'invalidité, pension) sont proportionnelles au salaire perdu moyennant la prise en compte d'un plafond salarial.

Les prestations de complément (allocations familiales et soins de santé) sont forfaitaires.

Ce double dispositif inscrit la solidarité au cœur de l'assurance.

L'efficacité

La mise en commun de cotisations proportionnelles aux salaires permet de mieux couvrir le risque encouru que ne le pourrait un système de contribution forfaitaire.

La cohésion sociale

Chacun peut se sentir preneur d'un système solidaire obligatoire qui vise à lui garantir le maintien de son niveau de vie.

⁵ « Sauver notre sécurité sociale ! » Anne TRICOT - Outil pédagogique - CEPAG - Jambes - Avril 2005 - 48 pages (www.cepag.be, rubrique Productions/Brochures).

► Le 1^{er} pilier de pension : les pensions de retraite

• Le principe de la répartition

Il découle des principes de la sécurité sociale expliquées ci-dessus que chaque salarié(e) du secteur privé obtient, en contrepartie du paiement de ses cotisations sociales, un droit à la pension légale qu'il pourra faire valoir plus tard, lorsqu'il aura atteint l'âge légal de la retraite.

La caractéristique fondamentale du 1^{er} pilier de pension du régime des salariés du secteur privé est le **principe de la répartition** : une partie de l'argent des cotisations sociales prélevées au cours de l'année est immédiatement redistribuée pour payer les pensions légales des pensionné(e)s de l'année. Ce sont donc **les actifs d'aujourd'hui qui paient les retraités d'aujourd'hui**.

Dans cette logique, chaque génération de travailleurs bénéficie à son tour de cette solidarité intergénérationnelle. Le paiement de la pension légale est **garanti**, génération après génération.

• Les règles pour calculer le montant des pensions de retraite

Les pensions de retraite des salariés sont proportionnelles à la durée de la carrière professionnelle et aux rémunérations gagnées au cours de celle-ci. Selon la situation familiale, elles sont allouées soit au taux ménage soit au taux d'isolé.

Le calcul de la pension de retraite s'effectue donc sur la base de **trois éléments**

1. La durée de la carrière professionnelle

- La carrière professionnelle est l'ensemble des périodes qui peuvent être prises en considération pour l'octroi de la pension.

Ces périodes comprennent globalement :

- Les périodes d'activité comme travailleur salarié. En règle générale, toutes les années durant lesquelles une activité en qualité de travailleur salarié a été exercée sont susceptibles d'intervenir pour le calcul de la pension.
- Les périodes d'inactivité **assimilées - sous certaines conditions - à des périodes d'activité** comme travailleur salarié. Les périodes assimilées sont essentiellement les périodes :
 - de chômage ;
 - d'incapacité de travail pour cause de maladie ou d'invalidité ;
 - de formation professionnelle ;
 - de prépension ;
 - de repos d'accouchement ;
 - de temps partiels involontaires avec maintien des droits ;
 - de crédit-temps (sous certaines conditions⁶) ;
 - d'interruption de carrière (sous certaines conditions⁷).
- Dans le cas du travail à temps partiel⁸, le nombre de journées de travail à temps partiel sera « comprimé » en jours à temps plein.

⁶ Voir brochure « *Crédit-temps. Semaine de 4 jours. Nouvelles possibilités pour les 50 ans ou plus* » FGTB, Juin 2007.

⁷ A partir de l'âge de 50 ans, les périodes d'interruption de carrière complète et partielle, couvertes par les indemnités d'interruption de carrière, sont assimilées sans limites.

⁸ Pour la réglementation des pensions, la notion de « travail à temps partiel » est définie comme où, pour une année déterminée, le salarié a travaillé moins de 312 journées complètes de travail et/ou assimilées. 312 est le

La compression du nombre de jours se fait d'une manière différente, en fonction de la période dans laquelle se situe le travail à temps partiel. Grâce à cette compression du travail à temps partiel en travail à temps plein, il est tenu compte du travail à temps partiel dans le calcul de la durée de la carrière professionnelle nécessaire à l'octroi d'une pension anticipée (voir page : 5) et dans l'attribution du droit minimum par année de carrière (voir page : 19).

La pension légale est accordée pour un nombre maximum d'années correspondant à 45 années de carrière professionnelle (45 ans pour les hommes et, pour les femmes, 44 ans à partir du 1^{er} janvier 2006 et 45 ans à partir du 1^{er} janvier 2009). Pour obtenir une pension légale complète de 45/45^e, il faut donc travailler 45 ans ! En cas de carrière incomplète, on tient compte de la « **fraction de carrière** » pour le calcul de la pension. La « fraction de carrière » exprime le rapport entre le nombre d'années de carrière effectivement accomplies et la durée maximum que peut atteindre la carrière professionnelle.

2. Les rémunérations perçues au cours de la carrière

La pension de retraite est, pour chaque année de carrière, calculée sur base de **rémunérations réelles brutes** ou de **rémunérations fictives ou forfaitaires** (en cas d'inactivité).

Pour les années antérieures à 1955 (avant 1958 pour les employés)

Comme il n'existait pas encore de *Compte individuel*⁹, l'Office national des pensions (ONP) ne disposait pas pour le calcul des pensions du montant des

nombre maximum de jours qui peut entrer en ligne de compte pour une année déterminée.

⁹ Le *compte individuel* existe depuis le :

- 1^{er} janvier 1955 pour les ouvriers,
- 1^{er} janvier 1956 pour les marins,
- 1^{er} juillet 1957 pour les employés,
- 1^{er} janvier 1968 pour les mineurs.

Ce compte mentionne par année civile (du 1^{er} janvier au 31 décembre) :

- Le nombre de journées d'activité et la rémunération correspondante ayant servi de base à la perception des cotisations de sécurité sociale en vue de la pension. A partir de 1991, le *compte individuel* mentionne deux données supplémentaires en cas de travail à temps partiel : le nombre

rémunérations payées par l'employeur aux travailleurs. C'est pourquoi la pension est calculée pour ces années-là sur base de **rémunérations forfaitaires** fixées par la loi.

À partir de 1955 (1958 pour les employés)

Il est pris en considération les rémunérations réellement perçues.

- **La rémunération réelle**

La rémunération réelle est la rémunération brute du salarié qui sert de base au calcul de la cotisation destinée au régime de pensions et due en application des législations concernant la sécurité sociale des salariés : ouvriers, employés, ouvriers mineurs et marins de la marine marchande.

La rémunération réelle du salarié sert de base au calcul de la pension pour les années prestées à partir du 1^{er} janvier 1955 pour les ouvriers, 1^{er} janvier 1956 pour les marins, 1^{er} janvier 1958 pour les employés, 1^{er} janvier 1968 pour les mineurs.

- **La rémunération fictive**

La pension est calculée sur base d'une rémunération fictive pour chaque période d'inactivité assimilée à partir de 1955.

Jusqu'en 1967, la rémunération fictive était fixée par la loi.

A partir du 1^{er} janvier 1968, la rémunération fictive est calculée sur base de la moyenne journalière des rémunérations réelles, forfaitaires et fictives de l'année civile précédente ou, à défaut de ces éléments de référence, de la moyenne journalière des rémunérations réelles et forfaitaires de l'année en cours.

A défaut de telles rémunérations, elle a pour base la moyenne journalière des rémunérations de la première année suivant la période d'inactivité et au cours de laquelle des prestations de travail en qualité de salarié ont été effectuées.

Enfin, à défaut de toutes les données de référence susmentionnés, c'est la dernière rémunération fictive de l'année 1967, qui à cette date étaient

d'heures prestées durant une année déterminée et le nombre d'heures qui correspondent à un régime de travail à temps plein.

- Le nombre de journées susceptibles d'être assimilées à des journées d'activité pour l'octroi de la pension.

encore fixée par la loi, qui tient lieu de moyenne journalière pour la fixation de la rémunération afférente à l'année considérée.

▪ **La rémunération forfaitaire**

La pension est calculée sur base d'une rémunération forfaitaire, fixée par la loi :

- Pour chaque année d'activité ou assimilée antérieure à 1955 ;
- Pour chaque année d'activité des employés avant 1958 et pour chaque journée d'activité d'au moins quatre heures comme mineur de 1955 à 1967 ;
- Pour chaque journée d'activité ou assimilée comme frontalier ou saisonnier à partir de 1955.

▪ **Plafond des rémunérations**

servant de base de calcul de la pension

Les rémunérations des périodes d'activité effective sont **plafonnées**¹⁰ alors que les cotisations sociales versées à la sécurité sociale ne le sont pas. Il s'agit là d'un **facteur de solidarité des gros salaires en faveur des petits**.

Les plafonds de calcul sont adaptés à l'indice des prix à la consommation et, depuis 1999, ils sont liés tous les deux ans à l'évolution des salaires. Il s'agit du seul plafond en sécurité sociale qui est lié à l'évolution des salaires. Toutefois, la loi issue du Pacte de solidarité entre les générations a eu pour conséquence que pour les périodes de chômage complet, de prépension à temps plein, d'interruption complète de carrière et de crédit temps à temps plein, les plafonds correspondants à ces périodes ne sont plus liés à l'évolution des salaires¹¹. Mais, grâce à la FGTB, la portée de cette mesure

¹⁰ Les plafonds de calcul existent depuis 1958 pour les employés et 1981 pour les ouvriers. Cette différence est due aux niveaux beaucoup moins élevés des salaires des ouvriers par rapport à ceux des employés.

Lorsqu'une année déterminée compte moins de 312 jours d'occupation (effectifs et/ou assimilés), le montant plafonné est réduit proportionnellement au nombre de jours d'occupation : le plafond est multiplié par le nombre de jours d'occupation et divisé par 312.

¹¹ Il s'agit ici également d'une mesure du Pacte de solidarité entre les générations qui - à l'inverse du bonus pension dont l'objectif est d'inciter les salariés à ne pas prendre de pension anticipée - vise cette fois-ci à sanctionner

a été limitée dans le temps. Ce sont seulement pour les années 2007, 2008 et 2009 que les rémunérations fictives issues des quatre situations susmentionnées ne seront plus adaptées à l'évolution des salaires. Concrètement, ces plafonds rateront donc deux liaisons à l'évolution des salaires. En outre, cette mesure ne sera applicable qu'aux salariés qui se trouvent dans une de ces quatre situations à partir de l'âge de 58 ans. A partir de 2010, le plafond de toutes ces rémunérations fictives seront à nouveau liées tous les deux ans à l'évolution des salaires.

En 2006, les plafonds de calcul s'élevaient à **44.081,27€** pour le régime des travailleurs salariés du secteur privé.

C'est ainsi que dans le cas d'une carrière complète, lorsque les rémunérations d'un travailleur salarié du secteur privé atteignent toujours, depuis 1958, le plafond de calcul de la pension, dans ce cas-là la pension maximum s'élève au 01/10/06 à :

- Pour les hommes :
2.043,01 € au taux ménage et 1.634,41 € au taux isolé.
- Pour les femmes :
2.068,58 € au taux ménage et 1654,86 € au taux isolé.

Cette différence est due au fait que la pension des femmes est toujours calculée pour des carrières complètes de 44 ans - jusqu'en 2009 - alors que pour les hommes, le calcul de leur pension se fait en 45^{ème}. A partir de 2009, cette différence n'existera plus.

Les rémunérations réelles, fictives ou forfaitaires sont adaptées annuellement à l'évolution du coût de la vie (indexation). Ces adaptations sont liées à l'évolution de l'indice-santé (indice des prix dont sont exclues les augmentations de prix de produits comme les cigarettes, l'alcool, l'essence...).

les salariés qui en fin de carrière sont « inactifs » dans le cadre d'une des quatre situations susmentionnées. L'objectif de ces mesures est le même : soit inciter, soit sanctionner les salariés qui sont prématurément hors du marché de travail.

Les rémunérations réelles, fictives ou forfaitaires sont, pour les années 1955 à 1974, réévaluées annuellement afin de tenir compte de l'évolution du salaire moyen des actifs, au moyen d'un coefficient de revalorisation¹². Toutefois, suite à la réforme des pensions de 1997, cette revalorisation des salaires gagnés entre 1955 et 1974 disparaît progressivement entre 1997 et 2005. Depuis 1997, la diminution progressive du coefficient de revalorisation a diminué de façon appréciable le montant des pensions (de l'ordre de 1.000€ !).

3. La situation familiale

La pension de retraite est calculée au taux dit de **ménage** ou **d'isolé**.

- **La pension au taux de ménage** est fixée en multipliant par 75% les rémunérations réévaluées.
- **La pension au taux d'isolé** est fixée en multipliant par 60% les rémunérations réévaluées.

La pension au taux de ménage est octroyée au travailleur salarié (homme ou femme) **marié** dont le conjoint a cessé toute activité professionnelle (sauf celle autorisée) et qui ne perçoit aucun revenu de remplacement ni aucune pension dont le montant excède la différence entre les montants de la pension de retraite, calculée respectivement comme pension de ménage et d'isolé. Au cas où le pensionné ou son conjoint percevrait de telles prestations payées par d'autres organismes, lesquelles sont moins élevées que la différence existant entre la pension de ménage et celle d'isolé, la pension au taux de ménage pourra néanmoins être octroyée, mais le montant de cet avantage en sera déduit.

¹² Cette revalorisation/adaptation des rémunérations entre 1955 et 1974 avait été décidée par le Gouvernement de 1973 suite au constat que depuis 1955, les revenus moyens de la population active avaient augmenté plus rapidement que l'indice du coût de la vie.

- **Mode de calcul des pensions légales
pour les régimes des travailleurs salariés
du secteur privé**

À partir des règles ci-dessus, on peut schématiquement expliquer le calcul d'une pension comme suit. Chaque année civile d'occupation donne droit à un montant annuel de pension. Ce montant est calculé à partir de la rémunération de l'année (réelle et/ou forfaitaire et/ou fictive).

Celle-ci est :

- multipliée par un coefficient d'adaptation au coût actuel de la vie (index santé) ;
- multipliée, pour les années 1955 à 1974, par un coefficient de revalorisation ;
- multipliée par la fraction de pension : $1/45$ ou $1/44$ (pour les femmes, jusqu'en 2009) en cas de carrière complète ou par la fraction de carrière en cas de carrière incomplète;
- multipliée par 0,60 (taux d'isolé) ou 0,75 (taux de ménage).

Ces montants annuels de pension ainsi calculés sont additionnés les uns aux autres pour obtenir le montant global de la pension de retraite.

Chaque année de carrière est prise ainsi en considération pour le calcul de la pension.

L'année de prise de cours de la pension n'entre pas en ligne de compte.

Pour la dernière année, qui précède immédiatement la prise de cours, c'est la rémunération de l'année précédente (l'avant-dernière année) indexée qui est prise en considération.

La pension de retraite prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'intéressé en fait la demande.

Depuis 2006, l'Office National des Pensions (ONP) envoie à toutes les personnes qui atteignent l'âge de 55 ans deux documents importants :

1. Un **récapitulatif** de votre carrière de salarié telle qu'elle est enregistrée à l'ONP. C'est sur cette base que votre pension légale sera calculée, le temps venu. Vous le vérifierez, sur base de documents en votre possession. En cas de désaccord, à l'aide du document prévu à cet effet, vous signalerez à l'ONP les compléments ou modifications à y apporter. Vous serez alors tenu informé de leurs éventuelles acceptation et influence.
2. Une **estimation** de votre pension légale de salarié, basée sur les données officielles contenues dans le récapitulatif.
Ce sera la première information officielle que vous recevrez concernant le montant que pourra atteindre votre pension légale de salarié si votre carrière dans ce régime se poursuit de façon régulière.

Sur le site internet de l'ONP (www.rvponp.fgov.be), un lien vers un logiciel de simulation (www.toutsurmapension.be) permet d'obtenir un montant approximatif de la pension légale.

- **Les principaux filets de sécurité
que procurent les pensions de retraite
du 1^{er} pilier de pension**

1. La prise en compte des « **périodes assimilées** » et des rémunérations fictives correspondantes pour le calcul de la pension (voir pages 12 à 15) constitue le principal filet de sécurité du 1^{er} pilier de pension. L'assimilation est une règle essentielle en vertu de laquelle des périodes d'inactivité peuvent être assimilées - sous certaines conditions - à des périodes d'activité. En vertu de cette assimilation, les salariés qui sont par exemple en incapacité de travail ou au chômage ne seront pas lésés dans le calcul de leur future pension.

2. Lorsque la capacité de gagner sa vie a été réduite, il est possible dans certains cas, de remplacer la rémunération réelle par une **rémunération fictive ou forfaitaire** plus avantageuse. Cette possibilité est, entre autres, prévue pour :
- ↳ Le salarié qui, pendant 185 jours au moins au cours de l'année envisagée, a bénéficié de l'allocation qui lui a été accordée en application des lois relatives :
 - aux estropiés et mutilés ;
 - aux handicapés.
 - ↳ La victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, si l'incapacité permanente est d'au moins 30% ;
 - ↳ Le salarié malade ou handicapé qui reprend une activité professionnelle avec l'autorisation de son médecin-conseil.
3. Le **droit minimum par année de carrière** implique que si la rémunération d'une année de carrière est inférieure au salaire minimum interprofessionnel garanti de l'année en question (au 01/10/2006, moins de 15.553,48 € pour un taux ménage et moins de 12.442 ,78 € pour un taux isolé - à l'indice 118,47), la pension pour cette année-là est calculée sur la base d'un droit minimum par année de carrière.

Et ceci pour autant que :

- ↳ Le salarié a eu une carrière professionnelle de minimum 15 années civiles et que cette occupation, pour chacune de ces années, corresponde au moins à un tiers d'un régime de travail à temps plein (312 jours : 3 = 104 jours). Les travailleurs à temps partiel peuvent donc avoir accès - sous cette condition - au droit minimum par année de carrière.
- ↳ L'octroi du droit minimum par année de carrière ne donne pas comme résultat - après les substitutions des rémunérations réelles par le droit minimum par année de carrière - une pension annuelle finale supérieure aux montants suivants (indice 118,47) :

Taux de ménage : 15.553,48 € ou à un montant proportionnel pour une occupation à temps partiel.

Taux d'isolé : 12.442,78 € ou à un montant proportionnel pour une occupation à temps partiel.

Si, après application de ces règles, la pension dépasse les montants ci-dessus, elle est limitée à ces montants.

Le droit minimum par année de carrière a été relevé de 17% au 1^{er} octobre 2006 et s'élève aujourd'hui à 17.674,72 € ou à un montant proportionnel pour une occupation à temps partiel. C'est ce montant - ramené à l'indice de l'année où le droit minimum par année de carrière est appliqué - qui est pris en compte au 1^{er} octobre 2006.

L'introduction, en 1997, du droit minimum par année de carrière a eu un effet positif sur le montant des pensions des salariés à faibles revenus (dont beaucoup de femmes), qui n'étaient pas jusqu'alors couverts, durant leur carrière professionnelle, par un droit minimum annuel appliqué sur leurs rémunérations. Toutefois, le droit minimum par année de carrière n'a pas résolu le problème du niveau peu élevé de ces pensions, surtout celles des femmes qui subissent des discriminations professionnelles du fait qu'elles ont souvent des salaires inférieurs aux hommes et qu'elles doivent en général travailler à temps partiel pour concilier leurs vies professionnelle et familiale.

4. Le montant de la pension de retraite pour une carrière complète ne peut être inférieur à un minimum déterminé, il s'agit du **minimum garanti de pension (la pension minimum)**

Pour ouvrir le droit à la pension minimum, il faut justifier :

- ↳ d'au moins 30 ans de travail à temps plein (c'est-à-dire d'au moins 2/3 d'une carrière complète) ;
- ↳ et, pour chacune de ces années, d'au moins 208 jours équivalents temps plein.

Les périodes assimilées entrent aussi en considération.

Le montant annuel de la pension minimum d'une carrière complète (au 1^{er} octobre 2006) :

Au taux ménage : 13.250,39 €,

Au taux isolé : 10.603,65 €.

À partir du 1^{er} octobre 2006, tous les temps partiels ayant travaillé au moins 30 ans avec au moins 156 jours équivalents temps plein par année civile ont proportionnellement droit à la pension minimale pour travailleurs salariés. Cet élargissement de l'accès à la pension minimum pour les temps partiels a - comme l'instauration du droit minimum par année de carrière - un impact positif sur le calcul des pensions des femmes - qui travaillent souvent à temps partiel - sans pour autant résoudre le problème du montant peu élevé de leur pension.

5. Paiement d'un **pécule de vacances chaque année au mois de mai** aux personnes qui reçoivent une pension de **salarié** (pension de retraite et/ou de survie). Ce pécule de vacances est ajouté à la mensualité de la pension.

Pour 2007, les montants forfaitaires sont les suivants :

Pension ménage : 670,00 €,

Pension isolé : 535,99 €

Le montant du pécule est augmenté de 5% pour les bénéficiaires d'une pension de retraite ou de survie qui a pris cours avant le 1^{er} janvier 1968 et s'élève alors à :

Pension ménage : 703,50 €,

Pension isolé : 562,79 €.

Le montant du pécule de vacances ne peut toutefois pas excéder le montant de la mensualité « salarié » qui est payée en mai.

- **Les caractéristiques essentielles
des pensions de retraites
du 1^{er} pilier de pension**

En tant que revenu de remplacement octroyé par la sécurité sociale et de par son mode de calcul, la pension légale de retraite est un droit établissant un lien proportionnel - mais plafonné - entre le montant de la pension et les rémunérations gagnées au cours de la carrière professionnelle de tout un chacun.

Les plafonds de calcul atténuent la diversité des statuts socio-économiques liés aux activités professionnelles.

L'existence de ces plafonds de calcul permet une redistribution sociale verticale descendante puisque, **au nom de la seule solidarité**, les salariés dont la rémunération dépasse les plafonds de calcul cotisent sans contrepartie sur la tranche de leurs appointements qui dépasse le plafond. L'existence d'un plafond pour le calcul des prestations et l'absence de plafond pour le calcul des cotisations permettent une solidarité entre ceux qui, durant leur carrière professionnelle, ont bénéficié de hauts salaires envers ceux qui n'ont eu que de bas salaires.

La pension légale de retraite correspond également à un revenu solidarisé qui induit une interdépendance sociale et une solidarité entre les générations (principe de la répartition). Elle est le niveau par excellence du **revenu solidarisé** (chaque « actif » cotise à la sécurité sociale en fonction de ses revenus) et de la **solidarité inter-générationnelle** (les « actifs » d'aujourd'hui cotisent pour les pensionnés d'aujourd'hui).

Le 1^{er} pilier de pension **garantit** une pension à tous les travailleurs.

Les chômeurs et les travailleurs en incapacité de travail - indemnisés par la sécurité sociale pendant leur période d'inactivité - peuvent également prétendre au bénéfice d'une pension légale grâce à la prise en compte des périodes assimilées dans le calcul de la pension.

► Le 1^{er} pilier de pension : les pensions de survie

• Introduction : les « droits dérivés »

La sécurité sociale en Belgique est imprégnée d'un modèle familial : celui de l'homme soutien de famille et de la femme qui reste à la maison pour s'occuper du ménage et des enfants. La structure de la sécurité sociale telle qu'elle existe aujourd'hui est dès lors axée sur l'assurance du « chef de famille » - dont le droit est ouvert par le paiement d'une cotisation sociale prélevée sur le salaires gagné par celui-ci - et sur l'octroi des « droits dérivés » aux membres de la famille qui ne gagnent pas de revenus propres et qui peuvent bénéficier de ces droits sans la contrepartie du paiement (par eux-mêmes) d'une cotisation sociale individuelle.

Les pensions de survie en constituent une place importante.

• Le principe de la pension de survie

Le conjoint survivant peut obtenir une pension de survie du chef de l'activité de salarié exercée par le conjoint décédé.

▪ Conditions

Etre âgé(e) de 45 ans sauf si l'intéressé(e) à un enfant à charge ou si il/elle est atteint(e) d'une incapacité permanente de travail de 66% au moins.

▪ Montant

↳ Dans le cas où le/la conjoint(e) est décédé(e) après la prise de sa pension de retraite :

Le montant de la pension de survie est égal à **80%** de cette pension de retraite calculée au taux ménage, et sans réduction pour anticipation éventuelle.

- ↳ Dans le cas où le/la conjoint(e) est décédé(e) avant la prise de sa pension de retraite :

En règle générale, la pension de survie est égale, dans ce cas, à **80%** d'une pension de retraite théorique calculée exactement comme si le/la conjoint(e) avait lui-même sollicité sa pension.

- **Cumul d'une pension de survie de travailleur salarié et d'une pension de retraite**

Le cumul d'une pension de survie de travailleur salarié avec une ou plusieurs pensions de retraite ou tout autre avantage en tenant lieu, octroyés en vertu d'une législation belge ou étrangère, ou en vertu d'un régime de pension du personnel d'une institution de droit international public, n'est autorisé que jusqu'à concurrence d'une somme égale à 110 % du montant de la pension de survie accordée au conjoint survivant, multipliée par la fraction inverse de la carrière.

- **Cumul de plusieurs pensions de survie**
 - **Pensions de survie acquises du chef de l'activité d'un même conjoint** : le cumul d'une pension de survie de travailleur salarié avec une autre pension de survie est autorisé sous réserve d'application des règles relatives à la limitation à l'unité de carrière (45/45^{èmes}).
 - **Pensions de survie acquises du chef de conjoints différents** : le conjoint survivant qui a été uni par des mariages successifs à des salariés ne peut obtenir que la plus élevée des pensions de survie auxquelles il aurait droit.

Il est procédé à l'examen des droits à la pension de survie du chef de l'activité de chacun des conjoints successifs et seule la pension de survie la plus favorable est accordée.

Le conjoint survivant qui a été uni par des mariages successifs à un travailleur appelé à bénéficier du régime de pension des travailleurs salariés et à une personne qui a été assujettie à un autre régime belge de pension de retraite ou de survie, ne peut obtenir la pension de survie du régime des travailleurs salariés qu'à la condition de renoncer à la pension de survie ou à tout autre avantage en tenant lieu qui lui aurait été alloué par l'autre régime.

- **La quote-part de pension du conjoint séparé**

En cas de séparation (mari ou femme), il est possible, sous certaines conditions, de bénéficier d'une quote-part de la pension du/de la conjoint(e) en question. En règle générale, cette quote-part est égale à la moitié du montant de la pension au taux ménage du/de la conjoint(e) dont on est séparé(e) diminué de sa/ses propre(s) pension(s). Chacun des conjoints obtient la moitié de la pension au taux ménage dont le/la conjoint(e) du demandeur peut bénéficier dans le régime des salariés.

- **La pension de la personne divorcée**

Le conjoint divorcé, homme ou femme, peut obtenir, en complément de sa propre pension éventuelle, une pension pour les années prestées par son ex-conjoint en qualité de travailleur salarié durant les années de mariage.

Cette pension est accordée comme si l'activité avait été exercée par le demandeur lui-même.

Le droit à la pension de conjoint divorcé est indépendant du fait que l'ex-conjoint est en vie ou non.

- **Débat au sein des pensionnés et pré-pensionnés du CEPAG sur la question de la suppression progressive des droits dérivés¹³**

Le système dit « des droits dérivés », qui ouvre actuellement le droit aux allocations sociales sans cotisations aux adultes « à charge » d'un bénéficiaire de droits directs, a été mis en place pour protéger les femmes à une époque où l'homme travaillait « à l'extérieur » tandis que la femme s'occupait du ménage. Ce système ne correspond plus à la réalité sociale actuelle mais coûte très cher à la sécurité sociale. Sans garantir à ce jour une protection sociale efficace aux femmes, il crée des discriminations sur base de leur statut familial. Exemples significatifs qui illustrent ces discriminations entre femmes :

Une femme veuve n'ayant jamais travaillé, bénéficie de la pension de survie de son mari défunt. Sa voisine, cohabitante qui n'a jamais travaillé, à la mort de son compagnon n'a pas droit à une pension de veuve et doit se tourner vers l'aide sociale pour bénéficier de la Garantie de Revenus aux Personnes Agées (GRAPA). Son autre voisine, isolée mais ayant travaillé et cotisé pendant 39 ans, touche une pension calculée sur base d'une carrière incomplète, inférieure à celle de la veuve.

Ce système des « droits dérivés » est donc discriminatoire, n'est plus en rapport avec les réalités sociales et familiales d'aujourd'hui et, enfin, coûte cher à la sécurité sociale puisqu'il ouvre des droits sans le paiement de cotisation sociale individuelle. Il est bon de savoir que les pensions de survie représentent, en proportion, approximativement 1/3 de la pension légale !

¹³ Le texte repris dans ce chapitre provient de la brochure : « Sauver notre sécurité sociale ! » Anne TRICOT, op. cit., page 30.

La question de la suppression progressive de ces « droits dérivés » - sans remise en cause des droits ouverts au bénéficiaire des enfants à charge de l'ayant droit - fait donc son chemin au sein des P&Pp du CEPAG malgré le fait qu'ils ont vécu une époque où la pension de survie était une nécessité pour assurer des moyens d'existence à leur épouse. La progressivité d'une telle suppression permet, en outre, de ne pas porter atteinte aux « droits dérivés actuels et, ainsi, de ne pas léser les femmes âgées actuelles qui ont encore vécu selon la structure familiale d'antan.

Les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension

► Définition générale : système de la capitalisation

Les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension sont présentés officiellement comme des régimes de pension complémentaire par rapport aux régimes de pension légale.

Par le mode de calcul de la pension légale (sur base d'un salaire plafonné), les travailleurs, lors de leur départ en pension, voient leur revenu disponible diminuer dans des proportions d'autant plus importantes que leur salaire était élevé. L'objectif poursuivi par les 2^{ème} et 3^{ème} piliers est de compléter la pension légale du 1^{er} pilier de pension et de préserver ainsi le niveau de vie des travailleurs après le départ à la retraite.

Les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension ne relèvent pas de la sécurité sociale. Ils sont basés sur le système de la capitalisation, des sommes d'argent sont périodiquement versées :

- dans le cas d'un 2^{ème} pilier
 - ↳ par l'employeur et/ou le travailleur ;
- dans le cas d'un 3^{ème} pilier
 - ↳ par un particulier seul.

Ces sommes sont versées sur un compte ouvert au nom de chaque assuré (dans le cas des assurances groupes et du 3^{ème} pilier de pension) ou dans un pot commun (dans le cas des Fonds de pension).

À l'âge de la retraite, la réserve financière, formée des versements réguliers et des intérêts, peut être versée soit en une seule fois (sous la

forme d'un **capital**), soit périodiquement (sous la forme d'une **rente**) à l'assuré.

Au plus la réserve financière sera élevée au plus la rente le sera également. Toutefois, sous l'influence de l'augmentation de l'espérance de vie de la population, le capital épargné devra se répartir sur une période beaucoup plus longue. Les rentes en seront diminuées d'autant.

Les réserves financières ainsi constituées font l'objet de placements qui sont investis dans les circuits économiques et financiers, et serviront, à l'échéance, à payer les pensions complémentaires des 2^{ème} et 3^{ème} piliers.

► Le 2^{ème} pilier de pension

Le 2^{ème} pilier de pension est celui des pensions complémentaires individuelles ou collectives octroyées par une entreprise ou un secteur d'activité à ses travailleurs.

L'âge auquel le travailleur peut bénéficier de son 2^{ème} pilier de pension dépend de ce qui est prévu dans le contrat instaurant son 2^{ème} pilier de pension. Ce dernier peut être octroyé sous forme de rente ou de capital.

En Belgique, il a été instauré, au 1^{er} janvier 2004, une Loi sur les Pensions Complémentaires (LPC) dont l'objectif est d'encourager l'instauration de régimes de pensions sectoriels et de démocratiser l'accès au 2^{ème} pilier de pension.

Le 2^{ème} pilier de pension se constitue donc dans le cadre du monde du travail par des contrats entre travailleurs et employeurs qui prennent la forme juridique :

- d'un contrat individuel quand il s'agit d'une promesse individuelle de pension ;
- d'une convention collective de travail - qui peut être instaurée au niveau de l'entreprise, d'un ensemble d'entreprises ou sectoriel - quand il s'agit d'une forme collective de pension complémentaire.

Il existe **trois supports** de financement et **deux types** de 2^{ème} pilier de pension.

- **Description des trois supports de financement du 2^{ème} pilier de pension**

- Le premier support est interne à l'entreprise et consiste en une promesse individuelle de pension faite par l'employeur et qui se concrétise par le biais d'une provision au passif du bilan de l'entreprise.
- Les deux autres supports sont externes à l'entreprise et recourent à des organismes qui en sont juridiquement distincts, à savoir :
 - Le Fonds de pension, créé par une entreprise ou un groupe d'entreprises, qui reçoit les versements des travailleurs et/ou des employeurs. Il s'agit d'une asbl ou d'une association d'assurance mutuelle gérant les primes recueillies en vue de payer une pension complémentaire aux travailleurs concernés. Cette asbl est souvent gérée paritaire.
 - L'assurance de groupe, qui existe avec de multiples variantes et qui est gérée par une compagnie d'assurances. L'employeur signe un contrat avec une compagnie d'assurances qui est chargée de gérer les primes (contributions patronales et/ou des travailleurs) qui lui sont confiées et de payer la pension complémentaire aux travailleurs/assurés concernés.

- **Description des deux types de 2^{ème} pilier de pension**

- Dans le premier, le système de « **prestations définies** », que l'on appelle souvent de « **but à atteindre** », on fixe a priori le résultat à obtenir. Par exemple, le Fonds de pension ou l'assurance de groupe s'engage à verser une pension complémentaire qui garantira au travailleur de bénéficiaire, grâce à sa pension légale augmentée de cette pension complémentaire, de 75% de son dernier salaire. Dans ce cas, c'est l'objectif qui est fixé et les cotisations nécessaires pour y arriver seront

déterminées en fonction de la méthode de financement et de certaines hypothèses de calcul actuariel. Il y a **obligation de résultat**, et ce résultat est en général lié à la rémunération de fin de carrière. Il doit être atteint quelle que soit l'évolution financière, économique...

- L'autre type de système, fondamentalement opposé au premier, est celui des « **contributions définies** » ou « **cotisations fixes** ». Ici on fixe a priori les cotisations personnelles et patronales que l'on accepte de verser et ce n'est qu'après le calcul actuariel que sont déterminés le capital et les rentes que ces cotisations ont permis d'atteindre.

Par exemple, dans le cadre d'une assurance groupe, l'employeur s'engage à verser tous les mois auprès d'une compagnie d'assurances une contribution correspondant à 5% des salaires bruts de chacun de ses travailleurs. A l'âge de leur pension, chaque travailleur aura droit à une pension complémentaire résultant de l'ensemble des versements faits à leur profit (5% de leur salaire brut) et de la gestion de ces versements. Le montant de la retraite dépend ici uniquement des performances de la gestion financière. Il n'y a **dans cette logique qu'une obligation de moyens et aucune obligation sur le résultat final**. L'employeur et/ou l'organisme de pension s'engagent uniquement à garantir un rendement minimum sur les contributions.

Dans un système de « **prestations définies** » le risque financier est donc supporté par l'employeur dans la mesure où il s'est engagé à verser les primes qui permettent d'atteindre la prestation définie (la cotisation du personnel reste en général fixée à un pourcentage constant du salaire).

Par contre, dans le système à « **cotisations fixes** », les risques de gestion, d'inflation, de dépréciation monétaire... sont assumés par le travailleur.

Ces dernières années, la plupart des systèmes proposés ont été orientés vers les systèmes de « **cotisations fixes** » plutôt que vers des systèmes de « **but à atteindre** ». Cela signifie clairement que les employeurs se défont des multiples risques liés à la capitalisation sur leurs travailleurs.

► Le 3^{ème} pilier de pension

Le 3^{ème} pilier de pension est celui des assurances et épargnes individuelles et facultatives telles que les épargnes-pensions et les assurances vie. Le support financier du 3^{ème} pilier de pension n'est rien de plus qu'une épargne individuelle à long terme constituée à partir d'une initiative personnelle.

À ce niveau, chaque individu est libre de ses choix. C'est le niveau de la prévoyance individuelle qui implique l'utilisation des techniques de l'assurance individuelle et privée. Comme pour le 2^{ème} pilier de pension, l'âge auquel le bénéficiaire peut disposer de son 3^{ème} pilier de pension dépend également de ce qui est prévu dans son contrat.

► Les caractéristiques essentielles des systèmes axés sur la capitalisation

Le système de la capitalisation est tributaire d'une logique financière (actuarielle) qui ne peut faire l'objet de revendications sociales par rapport au montant des pensions reçues, contrairement au 1^{er} pilier de pension.

Les supports de financement d'un système de capitalisation ne protègent pas ceux qui y ont recours des conséquences d'une faillite. Ces placements, qui échappent au contrôle des travailleurs, se font là où les profits sont les plus élevés mais aussi là où les risques sont les plus grands. Une partie des capitaux servira à alimenter la bulle financière et les spéculations en bourse. Ces placements ne sont donc pas sans risque : ils subissent des aléas au niveau de leur rentabilité et ils sont vulnérables aux dévaluations monétaires. Il n'est en général pas tenu compte de ce risque alors qu'il s'est déjà produit. Le krach boursier de 1987 a entraîné la faillite de 50% des fonds privés de pensions aux USA, mettant ainsi sur la paille tous les travailleurs (pensionnés et futurs pensionnés) qui ont confié leur épargne à ces sociétés. C'est l'Etat fédéral des Etats-Unis qui a dû se

substituer au privé pour honorer à concurrence de 30% seulement les obligations de ces fonds. Cela dans l'Etat le plus capitaliste du monde.

Les risques inhérents à tout système de capitalisation rendent impossible une sécurisation des placements opérés dans le cadre d'un 2^{ème} ou d'un 3^{ème} pilier de pension.

Du jour au lendemain, à cause d'une logique financière qui n'obéit à aucune considération sociale, des milliers de pensionnés risquent de se retrouver sans plus aucune ressource !

Dans un système de capitalisation, seul le profit compte. Il n'y a pas de place, dans cette logique, pour des mécanismes de solidarités inter et intra-générationnelles.

Aucun plafond de calcul n'est d'application pour financer une quelconque solidarité entre les travailleurs et il n'existe pas de périodes assimilées...

Cette logique du profit maximum peut se retourner contre les travailleurs eux-mêmes.

Les Fonds de pension qui acquièrent des actions en vue d'une rentabilité maximale peuvent, en cas de baisse de leur rentabilité, imposer une restructuration/délocalisation aux entreprises dont sont issues ces actions (cas de l'usine Moulinex en France et d'Arcelor à Liège) dans le seul objectif de rehausser cette rentabilité. Dans ce système, l'épargne des travailleurs actifs contribue à détériorer les conditions de travail et de rémunération d'autres travailleurs actifs.

Dans les systèmes axés sur la capitalisation, il peut arriver que, pour toutes sortes de raisons, à certains moments, les montants inscrits sur les comptes individuels ou résultant des règlements des assurances de groupe ou des Fonds de pensions ne représentent plus qu'un pouvoir d'achat dérisoire. Dans les temps présents, compte tenu de la mondialisation de l'économie,

des mouvements spéculatifs peuvent amener des dépréciations de la monnaie tout à fait artificielles.

En cas de décès de l'intéressé, le conjoint survivant ne bénéficiera des revenus d'un 2^{ème} ou d'un 3^{ème} pilier de pension que si cette rétrocession est explicitement inscrite dans les contrats ou conventions.

- **Plus spécifiquement**
par rapport au 2^{ème} pilier de pension

Le 2^{ème} pilier de pension se constitue dans le cadre du monde du travail par des contrats entre travailleurs et employeurs (contrat individuel ou CCT). Il est instauré à un niveau collectif beaucoup plus restreint que le 1^{er} pilier de pension puisqu'il ne concerne au mieux que tous les salariés actifs d'un secteur d'activité professionnel. Le problème est que tous les secteurs d'activités n'ont pas les mêmes moyens pour financer un 2^{ème} pilier de pension. Les travailleurs des secteurs d'activités en mauvaise santé économique - tels que ceux du secteur horeca par exemple - subissent ainsi une discrimination par rapport aux salariés des secteurs d'activité en bonne santé économique - tels que ceux par exemple de l'industrie chimique ou des banques/assurances. Et quid par rapport à celles et ceux qui travaillent à temps partiel ou qui travaillent par le biais d'agences intérimaires ?¹⁴ Aucun mécanisme de solidarité n'est prévu pour corriger ces discriminations entre les salariés.

Le développement d'un 2^{ème} pilier de pension se fait nécessairement au détriment de la pension légale (le 1^{er} pilier de pension) puisque les versements utilisés pour l'alimenter se font la plupart du temps au détriment

¹⁴ D'après le 1^{er} Rapport bisannuel de juillet 2007 de la Commission Bancaire, Financière et des Assurances (CBFA) - organisme chargé, entre autres, de donner une vue précise des évolutions dans le domaine des pensions complémentaires sectorielles - seulement 310.518 salariés « actifs » sont - pour les années 2004 et 2005 - affiliés à un régime de pension sectoriel conforme ou quasi conforme à la Loi sur les Pensions Complémentaires. C'est dérisoire en regard du nombre total de salariés qui est d'environ 3 millions de personnes !

d'augmentations salariales potentielles. Dans la logique patronale, il s'agit de remplacer une augmentation salariale qui « coûte cher » en cotisations sociales par un versement à un Fonds de pension ou une assurance groupe qui non seulement ne lui coûte rien en cotisations sociales mais qui, en plus, au nom d'une politique qui vise à favoriser le développement d'un 2^{ème} pilier de pension, bénéficie de nombreux stimulants fiscaux et parafiscaux. Ce choix de l'employeur affaiblit le 1^{er} pilier de pension qui ne bénéficie plus des cotisations sociales prélevées sur ces augmentations salariales potentielles. Si l'employeur est gagnant dans cette opération de substitution d'une augmentation salariale par des versements à un 2^{ème} pilier de pension, seuls les salariés dont les revenus professionnels dépassent le plafond pris en compte pour le calcul de la pension légale ne peuvent profiter réellement d'un 2^{ème} pilier de pensions, puisque pour eux les augmentations salariales n'ont plus de conséquence sur le calcul de leur pension légale future. A supposer, bien entendu, que les organismes chargés de gérer leur 2^{ème} pilier de pension le fassent convenablement et ne tombent pas en faillite... Tous les autres salariés - et qui sont de loin les plus nombreux - sont par contre les grands perdants de cette substitution car ils cotisent 2 fois - pour la pension légale et pour la pension complémentaire - avec en final un résultat moindre que s'ils avaient bénéficié d'augmentations salariales.

La question de l'âge à partir duquel le salarié peut bénéficier de son 2^{ème} pilier de pension est très importante. Du fait que cet âge est fixé dans les termes du contrat instaurant son 2^{ème} pilier de pension, le salarié ne pourra pas bénéficier de tout ce qui est prévu à l'échéance de ce contrat. Ne serait-ce, en premier lieu, qu'à cause de l'arrêt du paiement des cotisations servant à alimenter le capital constitutif de son 2^{ème} pilier de pension. Le problème se pose gravement pour les salariés victimes de restructuration et qui perdent leur emploi dès 50 ans ! Rien n'oblige l'employeur de continuer à payer sa cotisation au 2^{ème} pilier si cela n'est pas stipulé dans le contrat. Les salariés ont intérêt à ne pas oublier ce problème quand ils négocient le plan social accompagnant la restructuration. De même lorsque des prévisions font partie de la négociation. Ce qui doit être mis sur le tapis par les salariés dans le cadre des négociations du plan social, c'est soit la continuation du paiement de la cotisation de l'employeur, soit le paiement

d'une prime unique pour alimenter le capital engrangé dans le cadre d'un 2^{ème} pilier de pension.

D'autre part, les salariés qui décident de recevoir anticipativement leur 2^{ème} pilier de pension avant l'âge de 60 ans en dehors d'une prépension conventionnelle, sont sanctionnés par le traitement fiscal de leur 2^{ème} pilier de pension : rentes et capital sont alors taxés à 33% au lieu de 16,5% pour les cotisations de l'employeur et de 10% pour les cotisations des travailleurs.

Enfin, la loi prévoit que le salarié ne peut bénéficier de son 2^{ème} pilier avant l'âge de 60 ans que jusqu'en 2009 ! Après, cela ne sera plus possible.

► Pourquoi choisir la « répartition » plutôt que la « capitalisation » pour financer nos pensions ?

Les arguments des pensionnés et prépensionnés du CEPAG qui expliquent pourquoi la « répartition » est préférable à la capitalisation peuvent se résumer comme suit :

- La gestion actuarielle des 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension réduit ces-ci à des opérations financières risquées qui ne favorisent nullement (cas du 3^{ème} pilier), ou seulement dans un cercle très restreint - et de façon aléatoire quand il existe un « volet solidarité » dans les conventions collectives (cas du 2^{ème} pilier de pension) -, la solidarité entre les travailleurs. Dans le cadre du 2^{ème} pilier de pension, les prestations de solidarités (comme par exemple le paiement de la prime en cas de maladie, de grossesse ou de crédit-temps, l'indexation des indemnités, une indemnité minimale en cas de décès à octroyer au partenaire ou aux enfants du travailleur décédé...) **ne sont pas obligatoires.**
- Au lieu de maintenir le pouvoir d'achat des retraités, les développements des 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension renforcent les inégalités entre les pensionnés. Ce sont surtout les travailleurs à hauts revenus qui sont

assurés de se constituer une bonne pension légale, ils auront les moyens de se procurer un 2^{ème} et un 3^{ème} pilier de pension. Le développement des pensions complémentaires accentue la dualisation de notre système de pension alors que le renforcement de la pension légale la diminuerait par le biais de la solidarité inter et intra-générationnelle qu'implique le système de la répartition. Les avantages fiscaux et parafiscaux dont bénéficient les 2^{ème} et 3^{ème} piliers - en vue de promouvoir leur développement - sont d'autant plus inacceptables¹⁵. Cette politique de cadeaux fiscaux prive la collectivité de moyens, avec comme résultat non pas une préservation du pouvoir d'achat de tous les pensionnés, mais une accentuation des discriminations existantes entre les travailleurs à hauts revenus et les travailleurs qui dépendent de secteurs d'activité où les salaires sont très bas ou qui travaillent à temps partiel et dans le secteur de l'intérim (cas de beaucoup de femmes).

- La finalité d'un 2^{ème} pilier de pension n'est pas d'assurer un revenu décent aux retraités mais d'engranger un maximum de profits pour leurs promoteurs.
- Le 2^{ème} pilier de pension peut d'autant moins garantir une pension adéquate aux pensionnés :
 - Que les montants des versements pour l'alimenter sont trop dérisoires en regard de cet objectif. Actuellement, les versements mensuels ne représentent que de 1 à 2% du salaire. Il est illusoire de s'imaginer que des montants aussi faibles puissent avoir une influence déterminante sur le pouvoir d'achat des pensionnés.

¹⁵ Par exemple, dans le cas de l'épargne pension du 3^{ème} pilier de pension, en 2006, sur le montant maximum de 800 € qui pouvait être investi par les particuliers, le fisc remboursait de 240 à 320 €, soit de 30 à 40%, selon les revenus.

L'ensemble des abattements fiscaux dont bénéficient les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension s'élève, d'après les chiffres disponibles, approximativement à 600 millions d'€ !

- Que les rentes versées à partir du capital constitué devront se répartir sur une période beaucoup plus longue du fait de l'augmentation de l'espérance de vie de la population. En effet, pour déterminer les montants des rentes issues des capitaux constitués dans le cadre du 2^{ème} pilier de pension, les assureurs utilisent des tables de mortalité qui tiennent compte de l'allongement de l'espérance de vie. Le montant de ces rentes en sera donc diminué d'autant, et diminuera encore plus si l'espérance de vie continue, dans le futur, à augmenter.
 - Que les femmes sont particulièrement discriminées en matière de 2^{ème} pilier de pension car elles travaillent dans de nombreux secteurs où il n'existe pas de 2^{ème} pilier de pension, et qu'elles ont, par rapport aux hommes, des carrières professionnelles moins longues et une plus grande espérance de vie¹⁶.
- Le mode de financement par répartition est plus efficace que celui de la capitalisation. En effet, la cotisation nécessaire au financement d'un régime de capitalisation est plus élevée que celle d'un système de répartition donnant les mêmes prestations. Il faut, en capitalisation, à la fois payer les pensions actuelles du 2^{ème} pilier et constituer des réserves collectives en assurance de groupe ou en Fonds de pension pour les paiements futurs. Il en résulte un prélèvement plus important sur les revenus nets disponibles des travailleurs actifs (cotisation personnelle plus élevée ou croissance des salaires plus faible due à l'augmentation des contributions patronales de pension).

¹⁶ D'après le 1^{er} Rapport bisannuel de juillet 2007 de la Commission Bancaire, Financière et des Assurances (CBFA), op. cit., les femmes ne constituent que 14 % des salariés actifs affiliés à un régime de pension sectoriel conforme ou quasi conforme à la loi sur les Pensions Complémentaires. A titre de comparaison, l'ensemble du secteur privé emploie 59% d'hommes. Les secteurs d'activité où le profil des travailleurs est plus féminin, comme la distribution ou le secteur non-marchand, n'ont, jusqu'à présent, pratiquement pas adopté de régimes de pension sectoriel.

► Conclusion

Pour les pensionnés et prépensionnés du CEPAG, la priorité est la pension légale et le maintien du caractère assurantiel de la sécurité sociale.

C'est à la sécurité sociale que doit revenir le rôle de maintenir le niveau de vie des allocataires sociaux, et non pas à des assurances complémentaires tel que le 2^{ème} pilier de pension. La sécurité sociale ne doit pas être réduite à une protection minimale que les travailleurs devraient compléter - s'ils en ont les moyens financiers - par un recours aux assurances privées ou en travaillant après l'âge de la retraite.

Les pensionnés et prépensionnés du CEPAG revendiquent un 1^{er} pilier de pension qui procure des revenus suffisants permettant aux aînés de vivre dans la dignité sans avoir recours à l'assistance sociale (en l'occurrence, pour les pensionnés, la Garantie de Revenus aux Personnes Agées (GRAPA).

Le financement des pensions par le principe de la répartition permet de conserver des moyens financiers au service de la collectivité. Il marque une préférence pour la solidarité intra et intergénérationnelle. Cette double solidarité n'existe pas dans le financement par capitalisation car, dans ce cas-ci, chaque actif place de l'argent pour sa propre pension future.

La politique qui consiste à développer les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension au détriment du 1^{er} pilier implique un niveau de solidarité de plus en plus limitée (voire nul pour le 3^{ème} pilier de pension) et un degré croissant de responsabilisation individuelle par rapport au financement de sa propre pension.

Cette politique vise en fait à démanteler les acquis sociaux du 1^{er} pilier de pension et à détourner de l'argent de la sécurité sociale pour l'utiliser dans des placements à risques de la « bulle financière ». Cette politique appauvrit la dynamique de solidarité entre les travailleurs et entre les générations.

Le financement des pensions complémentaires coûte donc cher à la collectivité tout en bénéficiant seulement, et partiellement, aux secteurs d'activités forts et aux travailleurs qui ont suffisamment de revenus pour compléter la pension légale. Les chômeurs, les malades, les invalides et ceux qui travaillent dans des secteurs d'activités mal rémunérés et instables au niveau de l'emploi n'auront jamais la possibilité ou les moyens de se payer un 2^{ème} et un 3^{ème} pilier de pension.

Le coût pour la collectivité de cette politique est élevé pour les raisons suivantes :

- Les versements utilisés pour alimenter le 2^{ème} pilier de pension se font au détriment d'augmentations salariales potentielles soumises à la fiscalité.
- Des cotisations sociales ne sont pas prélevées sur les versements patronaux au 2^{ème} pilier de pension, alors qu'elles le sont sur les salaires.
- Les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pensions bénéficient de substantiels incitants fiscaux et parafiscaux.

Tout cet argent, perdu pour la collectivité, devrait prioritairement être investi pour le renforcement du 1^{er} pilier de pension. Il ne doit pas être utilisé dans le cadre d'une politique qui aboutira finalement à remplacer le 1^{er} pilier de pension par une pension minimum de base que les pensionnés devraient compléter par eux-mêmes s'ils ne veulent pas sombrer dans la pauvreté. Cette politique est non seulement néfaste pour les pensionnés, mais aussi pour les travailleurs des entreprises dont les Fonds de pension ont acquis des actions en vue d'une rentabilité maximale. Or, c'est justement cette logique de rentabilité maximale qui est la cause principale des restructurations/délocalisations des entreprises que nous connaissons aujourd'hui.

Sécurité sociale et liaison des allocations sociales à l'évolution des salaires (liaison au bien-être)

Le maintien du niveau de vie des pensionnés doit donc être obtenu non pas en développant les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension, mais bien en conservant le caractère d'assurance des régimes de pension légale. Or, nous constatons aujourd'hui que les pensions légales (et l'ensemble des allocations sociales) sont souvent insuffisantes et, fait encore plus grave, qu'elles se dégradent au cours du temps.

► Taux de remplacement des allocations sociales et seuil de pauvreté

Le tableau ci-après, réalisé au départ de données du Bureau fédéral du Plan¹⁷, démontre l'ampleur de cette détérioration. Il indique en %, pour la période 1980-2005, ce que représente, en moyenne, le montant des reve-

¹⁷ Le **Bureau fédéral du Plan (BFP)** est un organisme d'intérêt public qui réalise des études et des prévisions sur des questions de politique économique, socio-économique et environnementale. A cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions. Son expertise scientifique est mise à la disposition du Gouvernement, du Parlement, des interlocuteurs sociaux ainsi que des institutions nationales et internationales. Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique. Le BFP assure également le secrétariat du **Comité d'étude sur le vieillissement** au sein du Conseil Supérieur des Finances. Ce Comité est chargé de préparer annuellement, pour le Conseil supérieur des Finances et le Gouvernement, un rapport examinant les conséquences budgétaires et sociales du vieillissement.

nus de remplacement par rapport au salaire, ce qu'on appelle le taux de remplacement.

	1980	1990	2000	2005
Pensions	34,7%	33,1%	31,5%	31,7%
Chômage	45,7%	33,6%	26,2%	27%
Invalidité	44,5%	33,6%	33,1%	31,7%

Ces chiffres illustrent de façon dramatique la montée de la pauvreté des pensionnés, et de l'ensemble des allocataires sociaux, appauvrissement qui est la conséquence de la détérioration du niveau des allocations sociales. Les allocations sociales sont progressivement réduites à des allocations de base qui n'ont plus aucun lien avec le dernier salaire. Cela signifie que le principe de l'assurance sociale s'affaiblit et que, au fil du temps, on glisse d'un système d'assurance sociale à un système d'assistance. Or, les salariés cotisent à la sécurité sociale pour s'assurer contre le risque de perte de leur revenu du travail et pour éviter la chute brutale de leur niveau de vie.

Cet objectif - qui est le fondement de la sécurité sociale - n'est donc plus atteint aujourd'hui. Et, comme nous l'avons déjà expliqué précédemment, le développement des assurances complémentaires (tels que les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension) ne constitue pas une solution à ce problème, bien au contraire.

En 2003, 20% des personnes âgées de plus de 65 ans étaient confrontés à un risque de pauvreté, contre 13% pour le reste de la population¹⁸. Ce sont les femmes âgées et les isolés qui sont le plus exposés à un risque de pauvreté. Le risque de pauvreté au sein de la population âgée a augmenté lors de la dernière décennie, alors qu'il est demeuré stable pour le reste de la population.

¹⁸ Statistiques de 2004 établies sur base de l'enquête SILC - Statistics on Income and Living Conditions - de l'Union Européenne.

En 2007, 28% des pensionnés reçoivent moins de 1.000€ par mois (dont 75% de femmes) et 25% vivent en-dessous du seuil de pauvreté (qui est fixé à 60% du revenu médian, ce qui en Belgique correspond à 822€ par mois pour un isolé).

D'après les données du rapport annuel 2006 du Comité d'études sur le vieillissement :

- La pension légale minimum des salariés, au taux isolé, pour une carrière complète, oscille autour du seuil de pauvreté.
- La pension moyenne de retraite des salariés, pour une carrière complète, est supérieure de seulement 25% (au taux ménage) à 33% (au taux isolé) au seuil de pauvreté.
- Au plus les pensionnés sont âgés, au plus le montant de leur pension se rapproche du seuil de pauvreté.

► **Trois exemples concrets** **pour illustrer ces situations** **de pauvreté**

Laurette, 63 ans, pensionnée du textile :

« On n'a pas le droit de gaspiller »

Laurette a commencé à travailler à 14 ans. Pensionnée depuis 2005, elle a une carrière complète mais, les salaires du textile étant particulièrement bas, elle n'a pas une grosse pension : un « petit 1.000€ ». Elle ne gagnait pas lourd et pourtant dit-elle, quand on part en retraite après « avoir galéré comme on a galéré, on perd énormément d'argent. C'est très difficile. On est obligée de calculer. Ce mois-ci, je ne peux pas acheter ça, le mois prochain, oui. On ne peut pas gaspiller. Restaurant, sorties, vacances : c'est fini ! Des vêtements parfois, mais souvent c'est : « j'voudrais bien, mais j'peux point... ». Pour les anniversaires et la St-Nicolas des petits enfants « faut faire de petits sacrifices ». Pourtant, dit Laurette, « je ne peux pas me plaindre. Je suis propriétaire de ma maison. Je n'ai pas de loyer.

J'ai pris mes précautions en prenant une assurance hospitalisation. J'en connais d'autres qui ont beaucoup moins... ».

Christiane, 59 ans, chômeuse :

« Inviter des amis à dîner, c'est déjà du luxe ! »

Après 25 ans de travail dans le commerce émaillé de temps partiels, Christiane se retrouve au chômage complet. Isolée, avec son complément de chômeuse âgée, elle touche 980€ par mois. « Avec ça, dit-elle, il y a beaucoup de choses que je ne peux pas me permettre. Tout augmente. Je n'ai pas de voiture, c'est trop de frais. Quand j'ai payé mon loyer, mon chauffage, mon électricité, mon eau, mon téléphone, il me reste 300 à 350€ pour la nourriture et les loisirs. Avec ça je ne peux pas faire de folies. Pour remplacer ma lessiveuse, j'ai dû m'arranger avec ma sœur et épargner presque un an pour m'en payer une nouvelle. Difficile d'avoir une vie sociale parce qu'il faut tout le temps tout compter : inviter des amis 2 ou 3 fois par an, c'est déjà une victoire ! Et pourtant, reconnaît Christiane, je n'ai pas l'allocation la plus petite ».

Willy, 64 ans, prépensionné :

« Mon niveau de vie a chuté »

Willy fut chauffeur de bus pendant des années. Comme c'est un métier vraiment pénible (travail en équipes, de nuit et week-end...), il a opté, voilà dix ans, pour la prépension dans le cadre de la Convention collective de travail n°17. Son revenu, se compose d'une allocation de 900€ majorée d'un complément de 200€ versé par l'employeur. Ce qui lui fait 1.100€ par mois. « Mais il faut en déduire le précompte professionnel, dit Willy. Heureusement que mon employeur m'avait prévenu. Je savais que mon niveau de vie allait chuter. Heureusement, ma femme travaille à mi-temps et nous avons fini de payer la maison. Nous pouvons ainsi nous permettre d'aller une fois l'an en vacances et d'entretenir de nombreux contacts sociaux. Je connais des isolés qui ont été forcés de partir en prépension suite à une restructuration. Pour eux, c'est dur. Quand on est seul pour supporter un loyer et payer toutes les factures, impossible d'avoir une vie sociale. »

► Pourquoi les allocations sociales se dégradent-elles ?

Il y a **trois raisons** à cela :

1. L'augmentation du coût de la vie et indice-santé

Pour éviter que les salaires et les revenus de remplacement ne soient grignotés par la hausse des prix, ils sont liés à l'indice-santé. Chaque fois que l'indice-santé lissé (moyenne de 4 mois) augmente d'un certain pourcentage, les allocations sociales (et les salaires) sont indexées de ce même pourcentage dès le mois suivant. C'est ce qu'on appelle l'indexation. Elle joue un rôle essentiel pour sauvegarder le pouvoir d'achat des salariés et des allocataires sociaux. C'est surtout vrai quand l'indexation se fait au moyen de l'indice des prix à la consommation et non par l'indice-santé. L'indice-santé évolue plus lentement que l'indice des prix à la consommation, ce qui a pour conséquence de retarder les indexations. Pourquoi ? Parce que certaines dépenses qui pèsent lourd dans le budget de beaucoup de ménages, comme les carburants, ne sont pas reprises dans l'indice-santé. Or, le gasoil routier a augmenté de 44% en deux ans. L'indice-santé n'est donc pas le meilleur instrument pour adapter le niveau des allocations sociales (et des salaires) à celui du coût de la vie.

2. La politique d'austérité des années '80

Les années '80 ont été marquées par une politique d'austérité menée par le Gouvernement « Martens-Gol » de l'époque. Cette politique d'austérité a été caractérisée notamment par trois sauts d'index (c'est-à-dire l'absence de trois indexations successives qui auraient dû normalement avoir lieu), le blocage des allocations sociales et des plafonds de calcul (voir ci-dessous) et l'instauration de la catégorie des cohabitants dans la législation chômage.

C'est également au cours de ces années que date la multiplication du travail à temps partiel imposé aux femmes.

Enfin, le remplacement de l'indice des prix à la consommation par l'indice-santé remonte également à cette époque.

3. L'absence de liaison des pensions (et de l'ensemble des allocations sociales) à l'évolution des salaires (liaison au bien-être)

▪ Explication

Les salaires augmentent indépendamment de l'indexation. Tous les deux ans, les négociations salariales ont lieu avec le patronat. Elles permettent en général une hausse modérée des salaires encadrée par une norme salariale indicative. S'y ajoutent les augmentations barémiques. Depuis de nombreuses années, ces augmentations salariales ne sont pas répercutées sur le montant des allocations sociales.

La loi Namèche de 1973 prévoyait deux mesures importantes en matière du maintien des revenus que procure le 1^{er} pilier de pension :

- ↳ l'instauration d'un coefficient de revalorisation qui permettait la revalorisation des salaires entre les années 1955 à 1974 pour le calcul de la pension ;
- ↳ la liaison annuelle des pensions légales du régime des travailleurs salariés du secteur privé à l'évolution des salaires (liaison au bien-être).

La suppression progressive en 1997 du coefficient de revalorisation et la non application à partir de 1976 de la liaison des pensions au bien-être ont eu pour conséquence une dégradation continue du 1^{er} pilier de pension.

Plus globalement, un fossé se creuse entre le pouvoir d'achat des pensionnés (et de l'ensemble des allocataires sociaux) et celui des salariés à cause de l'absence d'une liaison des allocations sociales à l'évolution des salaires.

C'est pour arrêter la dépréciation des pensions (et de l'ensemble des allocations sociales) qu'il est indispensable d'appliquer la loi Namèche et d'instaurer - pour l'ensemble des allocations sociales et des plafonds de calcul - un système de liaison annuelle à la hausse des salaires réels, comme c'est d'ailleurs le cas en Allemagne, aux Pays-Bas et au Grand Duché du Luxembourg.

En Belgique, seules les pensions des agents nommés des services publics et les prépensions ont échappé à cette logique de dégradation grâce, justement, à un système de liaison à l'évolution des salaires (la « péréquation » pour les pensions des agents nommés des services publics).

Depuis 1976, l'application de la liaison au bien-être au complément « prépension » a permis de les augmenter de 30% !

Mais pour le régime de pension des salariés du secteur privé, seuls les plafonds de calcul sont liés, depuis 1999 et tous les deux ans à l'évolution des salaires.

La liaison des pensions (et de l'ensemble des allocations sociales) à l'évolution des salaires permet de combattre le remplacement de la sécurité sociale par un système de « protection minimale » généralisée et conditionnelle à compléter - pour ceux qui peuvent se le permettre - par les assurances privées.

L'absence d'une telle liaison depuis de nombreuses années détruit le principe de proportionnalité qui est à la base de la définition des revenus de remplacement de la sécurité sociale et, de plus, transforme les pensions légales en revenus minimums qui n'ont plus aucun lien avec les salaires gagnés au cours de la vie professionnelle.

À cause de l'absence de liaison des pensions légales à l'évolution des salaires, les pensions légales ne constituent plus aujourd'hui en Belgique une assurance contre la perte de revenu engendrée par la fin des activités professionnelles. Cette situation - inacceptable en soi - atteint de plein fouet une population âgée fragilisée par des problèmes de santé et de perte d'autonomie qui lui coûtent cher. Sans parler du coût de l'hébergement dans les maisons de repos qui est inaccessible à la plupart d'entre eux (et à leur famille).

► Liaison au bien-être et rattrapages sélectifs : deux conceptions fondamentalement différentes de la sécurité sociale

Que signifie exactement une liaison des allocations sociales à l'évolution des salaires (bien-être) ?

Une allocation sociale est liée à l'évolution des salaires seulement si cette liaison :

- est automatique et garantie annuellement ;
- est calculée sur des moyennes annuelles qui sont répercutées mensuellement. Les P&Pp du CEPAG proposent d'utiliser les mécanismes qui existent dans la loi pour l'adaptation annuelle des prépensions au bien-être : il s'agit de l'article 6 de la CCT n° 17 ;
- est répercutée sans sélectivité. Auquel cas, il ne s'agirait plus d'une liaison au bien-être mais d'une correction sociale ;
- s'effectue sur la base d'un pourcentage et non d'un forfait. En effet, l'octroi d'un forfait contredit la notion même d'une liaison à l'évolution des salaires et équivaldrait à retomber dans la logique des corrections sociales.

Cette définition est essentielle car elle permet de ne pas confondre ce qu'est une liaison des allocations sociales à l'évolution des salaires avec une politique de rattrapage pour les allocations sociales les plus basses. Dans le 1^{er} cas, on revendique une réhabilitation des allocations sociales en tant que revenus de remplacement et on contribue ainsi à rétablir le caractère d'assurance de la sécurité sociale. Alors que dans le 2^{ème} cas, avec une politique de rattrapage sélectif, on dénature la sécurité sociale en transformant les revenus de remplacement en des allocations minimales qui n'ont plus aucun lien avec les salaires gagnés durant la vie professionnelle.

L'objectif de garantir des pensions adéquates ne sera atteint que si la priorité est donnée au renforcement du 1^{er} pilier de pension par un rattrapage conséquent de toutes les pensions légales et l'instauration d'un mécanisme de liaison des pensions légales (et de l'ensemble des allocations sociales) à l'évolution des salaires.

A défaut d'une telle politique, la dégradation des revenus des pensionnés se poursuivra et peu d'entre eux seront dans la possibilité de nouer les deux bouts à la fin de chaque mois. Les aides gouvernementales ponctuelles comme les chèques mazout ne suffisent pas à redresser la situation. De plus en plus souvent, les pensionnés doivent choisir entre se chauffer, se soigner, se loger et se nourrir correctement.

Où trouver l'argent nécessaire pour restaurer le caractère d'assurance des allocations sociales ?

► De l'argent supplémentaire pour la sécurité sociale

Pour que la liaison au bien-être devienne une réalité, pour que l'ensemble des allocations sociales soient relevées, pour qu'il soit mis fin à la situation injuste des cohabitants, pénalisés parce qu'ils ont travaillé et cotisé à deux, il faut de l'argent. Mettre en place un mécanisme permanent de refinancement de la sécurité sociale est donc une nécessité vitale. Pour éviter le déficit. Et surtout pour permettre la concrétisation de la liaison au bien-être.

Il faut refinancer la sécurité sociale, pas seulement en apurant l'un ou l'autre déficit, mais en mettant au point des mécanismes structurels qui garantissent, année après année, l'arrivée des fonds nécessaires pour assurer un bon fonctionnement du régime, en ce compris la liaison au bien-être des pensions et de l'ensemble des allocations sociales.

Ce refinancement peut se faire, pour les pensionnés et prépensionnés du CEPAG, par l'instauration d'une **cotisation sociale généralisée (CSG)** qui serait prélevée, à partir d'un seuil minimum annuel de **22.500€**, non seulement sur les revenus du travail, mais aussi sur les revenus du capital, lesquels ne participent pas actuellement au financement de la sécurité sociale :

- les revenus immobiliers (à l'exception du revenu cadastral de sa propre maison) ;
- les revenus mobiliers ;
- les plus-values sur les revenus mobiliers et immobiliers ;

- les revenus des sociétés, les dividendes distribués aux actionnaires et les sommes mises en réserve ;

Concrètement, pour être efficace et équitable, la CSG doit : s'appliquer en priorité aux revenus du capital et¹⁹ :

- être intégralement affectée à la sécurité sociale ;
- être progressive, prélevée sur tous les revenus dépassant un plafond fixé (22.500 €) ;
- s'appliquer en priorité aux revenus qui ne participent pas actuellement au financement de la sécurité sociale : les revenus du capital.
- diminuer la part des ménages dans le financement alternatif de la sécurité sociale via le recours à la TVA. Le recours à la TVA, non seulement reporte sur les ménages la responsabilité incombant aux entreprises²⁰ mais, de plus, s'avère inéquitable parce qu'il touche indifféremment les consommateurs, quels que soient leurs revenus.

La mise en œuvre de la CSG doit être indissociable de :

- l'amélioration de la lutte contre les fraudes sociale et fiscale des indépendants et des sociétés ;
- la suppression la *cotisation spéciale pour la sécurité sociale* (à charge des salariés uniquement) et de la *cotisation de solidarité* (à charge des pensionnés uniquement).

L'instauration d'une telle CSG nécessite la levée du secret bancaire et l'établissement d'un cadastre des fortunes et des loyers immobiliers perçus, deux mesures indispensables pour permettre une perception optimale de celle-ci.

A défaut du respect de l'ensemble de ces conditions simultanées, la CSG n'aurait de « généralisé » que le nom !

¹⁹ Voir brochure « Sauver notre sécurité sociale ! », op.cit., page 29.

²⁰ Alors que les diverses mesures de réduction de cotisations sociales patronales prises par le ministre des finances Didier Reynders atteignent actuellement près de 6 milliards d'€ annuellement ! Et que les diverses réductions d'impôt atteignent près de 5 milliards d'€ !

► De l'argent en réserve pour faire face au vieillissement de la population

La priorité au renforcement du 1^{er} pilier de pension doit également être garantie quant à l'avenir, malgré le vieillissement de la population.

En 2001, le **Fonds de vieillissement** a justement été créé pour faire face aux conséquences budgétaires du vieillissement de la population. Ce Fonds a pour objectif d'accumuler des réserves qui, lors de la période 2010-2030, serviront à financer les dépenses supplémentaires des différents régimes légaux de pension dues au vieillissement de la population.

Le financement du Fonds de vieillissement est associé à une politique budgétaire de réduction de la dette publique. Les marges budgétaires ainsi dégagées, notamment en termes de remboursement de charges d'intérêts, sont affectées à l'alimentation de ce Fonds de vieillissement. Les réserves accumulées par le Fonds pourront être entamées à partir de 2010, à condition que le taux d'endettement soit inférieur à 60%. Fin 2006, ce Fonds disposait de quelque 13,6 milliards d'€.

Une réserve démographique pour les pensions se constitue donc grâce au Fonds de vieillissement.

Le Fonds de vieillissement a été alimenté, notamment, par :

- le fruit de certaines privatisations (Credibe...),
- des excédents budgétaires fédéraux,
- le fruit de la déclaration libératoire unique (DLU),
- la reprise du Fonds de pension de Belgacom,
- des recettes non-fiscales et non récurrentes,
- et... le rendement de placements.

En outre, suite à une loi récente, le Fonds de vieillissement est maintenant aussi alimenté par des recettes structurelles : 0,3% du PIB en 2007 et, les années suivantes, 0,2% supplémentaire par an, pour atteindre 1,3% du PIB en 2012.

Pour les P&Pp du CEPAG, le Fonds de vieillissement est une très bonne idée, mais son financement ne doit pas dépendre d'une politique drastique de réduction de la dette et de restriction budgétaire. Nous sommes contre une telle politique car, sous prétexte d'aider les générations futures, celle-ci se fait au détriment des avancées sociales d'aujourd'hui et des mesures qui pourraient être prises maintenant en faveur des allocataires sociaux. La constitution d'un Fonds de vieillissement doit aller de pair avec nos revendications pour un renforcement du 1^{er} pilier de pension et la liaison des pensions (et de l'ensemble des allocations sociales) à l'évolution des salaires. Son financement ne doit pas se faire au détriment de celui de la sécurité sociale et de nos revendications sociales.

Conclusion générale

Afin de répondre aux défis du vieillissement de la population, il n'est pas besoin de démanteler et privatiser, des pans entiers de la sécurité sociale en remplaçant, par exemple, les régimes légaux de pensions par un 2^{ème} et un 3^{ème} pilier de pension.

Malgré « la crise » et le vieillissement de la population, le PIB ne cesse d'augmenter. La répartition de cette richesse en fonction des besoins de la population est une question de **volonté politique et non de moyens**.²¹

L'augmentation continue du PIB permettra de financer l'accroissement normal des dépenses publiques qui seront la conséquence du vieillissement de la population.

En outre, l'individualisation des droits que nous revendiquons en sécurité sociale - par la suppression progressive des droits dérivés tels que les pensions de survie - permettrait également de dégager des moyens supplémentaires qui pourraient être aussi utilisés pour répondre aux défis du vieillissement de la population.

²¹ Dans son Rapport de 2006, le Comité d'étude sur le vieillissement estime le coût du vieillissement à moyen terme (de 2005 à 2030) et à long terme (de 2005 à 2050) à respectivement 3,8% et 5,8% (en % du PIB). Quand on sait que le PIB augmente chaque année entre 1 et 2% (3,1% en 2006 !) - et que donc il va doubler d'ici 50 ans - on ne peut que conclure que ce coût du vieillissement de la population est tout à fait supportable par rapport à l'accroissement des richesses produites.

L'enjeu principal pour répondre aux défis du vieillissement de la population n'est donc pas un manque de moyens pour y faire face, mais la redéfinition des conditions d'accès à la pension légale

- **consolidée comme un véritable revenu de remplacement** grâce à la liaison automatique des pensions à l'évolution des salaires ;
- **sur base de droits contributifs individualisés**, moyennant une politique luttant contre les discriminations que les femmes subissent sur le marché du travail²² et une meilleure prise en considération, dans le calcul des pensions, du travail à temps partiel qui leur est imposé²³.

²² Une telle politique, en donnant à plus de femmes la possibilité de travailler, permettrait par ce fait un équilibrage du financement de la sécurité sociale tout simplement grâce à l'augmentation du ratio des actifs - payant une cotisation sociale - par rapport aux inactifs qui perçoivent une allocation sociale.

²³ Le Comité de Liaison des Femmes - organisation qui rassemble au sein de la Communauté française de Belgique les « Commissions femmes » des organisations syndicales et des partis politiques - demande à ce sujet dans son mémorandum 2007 d'appliquer à tous les travailleurs à temps partiel involontaire définis aujourd'hui comme travailleurs à temps partiel avec maintien des droits (avec ou sans allocation complémentaire) un calcul complet de la pension en additionnant les deux parties suivantes :

- la partie « travaillée » sur la base du salaire ;
- la partie « chômée » sur la base des journées assimilées (comme cela se faisait au début de la réglementation sur le travail à temps partiel involontaire).

Sommaire

Introduction - La théorie des 3 piliers	2
W Âge légal de la pension en Belgique	4
W Définition des 3 « piliers de pension »	6
Le 1^{er} pilier de pension	7
W Le 1 ^{er} pilier de pension : les pensions de retraite	11
W Le 1 ^{er} pilier de pension : les pensions de survie	24
Les 2^{ème} et 3^{ème} piliers de pension	29
W Définition générale : système de la capitalisation	29
W Le 2 ^{ème} pilier de pension.....	30
W Le 3 ^{ème} pilier de pension.....	33
W Les caractéristiques essentielles des systèmes axés sur la capitalisation ...	33
W Pourquoi choisir la « répartition » plutôt que la « capitalisation » pour financer nos pensions ?	37
W Conclusion	40
Sécurité sociale et liaison des allocations sociales à l'évolution des salaires (liaison au bien-être)	42
W Taux de remplacement des allocations sociales et seuil de pauvreté.....	42
W Trois exemples pour illustrer ces situations de pauvreté	44
W Pourquoi les allocations sociales se dégradent-elles ?	46
W Liaison au bien-être et rattrapages sélectifs : deux conceptions fondamentalement différentes de la sécurité sociale	49
Où trouver l'argent nécessaire pour restaurer le caractère d'assurance des allocations sociales ?	51
W De l'argent supplémentaire pour la sécurité sociale.....	51
W De l'argent en réserve pour faire face au vieillissement de la population ..	53
Conclusion générale	55

CEPAG

Rue de Namur 47
B-5000 Beez
T 081/26 51 52
F 081/26 51 51
www.cepag.be

Avec le soutien de la Communauté française



CULTURE
ÉDUCATION PERMANENTE