



L'accès, pour tous les ainés à la sécurité d'existence,

C'EST JUSTE !

Le système des pensions a pour fonction de permettre aux travailleurs de prendre leur retraite, arrivés à un certain âge, en percevant une pension basée sur leur carrière, et de garantir à toute personne âgée un revenu décent via « le filet » de l'aide sociale (la GRAPA). Il doit permettre aux personnes âgées de bien vivre leur retraite et de participer à la vie sociale, sans dépendre financièrement de leurs enfants ou de l'assistance sociale, ou le moins possible. Un régime solidaire et suffisamment financé, est aussi en mesure de limiter les inégalités et la pauvreté parmi les personnes âgées.

ÉTAT DES LIEUX

Actuellement, notre système ne remplit pas entièrement son rôle. En effet, la moyenne des pensions belges par rapport au dernier salaire se situe parmi les plus basses de l'Union européenne (UE). **Le taux de remplacement d'une pension brute en 2005 est estimé à 31,4% du salaire moyen brut.** Pour les salariés, deux éléments expliquent cette situation : le calcul sur base des salaires de toute la carrière plutôt que sur ceux des dernières années, et la relative longueur (45 ans) de la carrière complète (alors que la durée effective a diminué).

Pour beaucoup de nouveaux retraités, la chute de revenu est rude, et pour les plus anciens, leur pension est très éloignée du niveau de salaire des actifs. Pour les premiers, c'est l'absence de revalorisation des plafonds jusque 1999 qui est en cause, tandis que pour les anciennes pensions, c'est l'abandon depuis 1982 de la liaison au bien-être (à l'évolution des salaires des actifs) et l'extinction de la revalorisation des salaires gagnés de 1955 à 1974 dans le calcul de la pension (réforme de 1997). Ces dernières années, les gouvernements ont augmenté les pensions les plus anciennes, mais l'écart continue à se creuser entre l'évolution des salaires et celle de la pension moyenne.

Le taux de pauvreté est nettement plus élevé parmi les personnes âgées : 20,6% contre 14,9% pour l'ensemble de la population. Et les inégalités entre les pensions sont importantes, malgré la solidarité qui prévaut dans le régime des salariés, via le financement, la pension minimale, le droit minimum par année de carrière et le plafonnement. Ces inégalités ne résultent pas seulement des

écarts de salaire, mais aussi des différences de durée de carrière et de temps de travail. L'assimilation de périodes non travaillées à des périodes travaillées empêche heureusement des inégalités plus grandes. Les périodes de chômage, de prépension, d'invalidité, et les interruptions de carrière indemnisées, par exemple, sont ainsi valorisées pour la pension (sur base du salaire de l'année précédente). Mais les emplois à temps partiel sont de plus en plus nombreux, et ceux et surtout celles qui les occupent, même s'ils souhaitent un temps plein, peuvent parfois y perdre pour leur pension. Ajoutons enfin que les femmes qui n'ont pu réintégrer le marché du travail après une interruption, ont été pénalisées par la réforme de 1997 qui a allongé la durée de carrière complète à 45 années pour atteindre celle des hommes.

Améliorer le système est une nécessité absolue, mais cela coûte cher, alors que les Gouvernements peinent à réduire la dette publique et à alimenter le « Fonds argenté » pour anticiper le vieillissement de la population.

L'OPTION NÉOLIBÉRALE ET SES CONSÉQUENCES

L'option néo-libérale consiste à réduire fortement le rôle de l'Etat et à compter d'une part sur la rationalité de l'individu « responsable de lui-même » et d'autre part, sur la profitabilité de l'économie de marché capitaliste.

L'idée est la suivante : si l'Etat veut garantir un minimum de moyens d'existence à ses citoyens âgés, il peut éventuellement leur garantir une pension de base. Mais le gros de la pension doit être le fruit d'une double capitalisation individuelle sous deux formes complémentaires : la pension convenue contractuellement avec l'employeur (2^e pilier – assurances groupes, par exemple) et la pension individuelle tout à fait volontaire (3^e pilier – épargne-pension). La capitalisation des primes auprès d'une compagnie d'assurance ou d'un fonds de pension, revient à mettre à disposition des investisseurs une épargne à long terme. Si elle est placée dans l'entreprise du travailleur, cela encouragera sa productivité, mais elle comporte des risques pour la pension. Une bonne partie doit donc être placée dans un cocktail de placements (dont une bonne partie en actions, plus rémunératrices) que l'organisme financier se chargera d'acheter et de vendre en spéculant au gré du marché. Il s'agit d'un système individualisé, dans lequel les avantages de la pension dépendent strictement des primes versées et de leur rendement, sans mécanismes de solidarité.

Dans un tel système, les bas revenus ne peuvent pas se payer une pension décente. Et la pension est largement dépendante des risques d'inflation et de moindres rendements économiques dans le futur. La puissance des fonds de pension dans ce modèle multiplie les restructurations et les délocalisations, au détriment de l'emploi et des salaires, pour hausser les profits des entreprises à court terme et ainsi maximiser le rendement des placements et le bénéfice des fonds de pension.

Ce modèle n'est défendu qu'en complément au système actuel, mais il a un effet insidieux très grave. Nous assistons, en effet, à une croissance des couvertures privées (des 2^e et 3^e piliers), auxquelles souscrivent davantage de travailleurs et d'épargnants, parce qu'ils s'aperçoivent du faible taux de remplacement actuel de la pension légale. Les gouvernements encouragent même ce glissement vers ces systèmes privés, par des exonérations sociales et des déductions fiscales, aux frais de tous, sur lesquelles insistent fortement les publicités des banques et des assurances. Le gouvernement précédent a même fait voter une loi censée démocratiser le 2^e pilier. Véritable illusion ! Cette loi n'en fera pas bénéficier l'ensemble des travailleurs : seuls ceux des secteurs où un rapport de force syndical important existe peuvent espérer en profiter. Et ceux qui ne sont plus à l'emploi en sont de toute façon exclus ! Au fil du temps, les inégalités entre pensionnés iront donc grandissant, suivant leur salaire, leur fonction et leur statut, leur secteur d'activité, la taille de leur entreprise, et la part du chômage dans leur parcours.

L'OPTION PROGRESSISTE

Pour le MOC, il est impératif de consolider et revaloriser la pension légale (1^{er} pilier). Elle doit éviter une trop grande perte de niveau de vie au moment de la retraite et offrir un revenu satisfaisant à ceux qui ont accompli une certaine durée de carrière, en considérant le moindre niveau des charges des pensionnés par rapport à un ménage actif. La pension doit aussi suivre l'évolution du niveau de vie des travailleurs actifs. Une telle pension est possible dans un système obligatoire et solidaire, à travers un financement principalement fondé sur des cotisations sociales, mais auquel contribue aussi

l'ensemble des autres revenus, de façon à pouvoir générer une certaine redistribution verticale des revenus. La solidarité doit aussi se traduire dans les prestations, notamment par un plafonnement, par des seuils minimaux de pension, par une garantie de ressources minimales pour tous, par la pension de survie et par la prise en compte de périodes assimilées (chômage, maladie, crédit-temps, maternité, etc.). Le principe de solidarité doit être justement combiné avec le principe d'assurance selon lequel les droits en pension doivent dépendre de la carrière (durée de carrière, durée du travail, rémunérations perçues).

Une autre condition pour obtenir ce niveau de pension est de donner priorité absolue au 1^{er} pilier dans l'allocation des ressources publiques pour les pensions.

Un des résultats attendus de notre système est de limiter les inégalités entre pensionnés et d'abaisser le taux de pauvreté parmi les personnes âgées. Un autre résultat recherché est l'égalité entre les hommes et les femmes.

La durée de carrière pour obtenir une pension complète doit tenir compte de l'allongement des études, des possibilités d'aménagement du temps de travail et du taux de chômage. Une certaine souplesse doit permettre d'opérer un retrait progressif de la vie professionnelle et d'anticiper l'âge de la retraite, alors que les différences de pénibilité du travail peuvent être prises en compte dans l'âge d'accès à la prépension. Enfin, pour que la légitimité du système reste fondée sur la stabilité des droits et sur la garantie d'une viabilité financière à terme, les interlocuteurs sociaux doivent continuer à jouer un rôle primordial dans la gestion des régimes.

DES PISTES POUR DES REVENDICATIONS

Concrètement, le MOC revendique plusieurs mesures à moduler et à prioriser suivant les possibilités effectives de refinancement et tenant compte de l'impact du vieillissement :

En dépenses :

- Une véritable liaison automatique de toutes les pensions et de la GRAPA au bien-être c'est-à-dire à l'évolution des salaires, à partir de 2008.
- La poursuite d'une adaptation régulière des plafonds (= salaires sur base desquels la pension est calculée) au bien-être, sans discrimination(s) entre les périodes travaillées et assimilées.
- Un relèvement de la pension minimale au moins à 10% au dessus de la GRAPA, qui a été récemment rehaussée au seuil de risque de pauvreté (à 60% du revenu médian).
- Un rattrapage via la réinstauration progressive d'un coefficient de revalorisation des salaires des différentes années de la carrière, pris en compte pour le calcul de la pension.
- Une amélioration du niveau des pensions, par exemple en réduisant progressivement à 40 ans la durée de carrière complète, et en tous cas, de façon à garantir pour une carrière complète au moins 1000 euros pour une « pension d'isolé » et 1250 euros pour une « pension de ménage ».
- La révision des règles d'assimilation et de certaines conditions de carrière pour les travailleurs à temps partiel et les interruptions de carrière.
- La mesure du coût des déductions fiscales et des exonérations sociales pour les 2^e et 3^e pilier, et la révision de la déduction fiscale, par priorité celle du 3^e pilier, car elle bénéficie surtout aux revenus élevés et met à charge de la collectivité un avantage perçu par une catégorie limitée de la population. Par exemple, l'alignement sur les déductions fiscales dont bénéficient d'autres placements à long terme, qu'il y a lieu d'ailleurs de réduire car elles favorisent surtout les plus hauts revenus (assurance-vie).
- Une surveillance paritaire des systèmes de pensions du 2^e pilier.

