

les *pensions* en *question*

Le montant de la pension en Belgique **est-il acceptable ?**

Et si j'ai un **accident de parcours ?**

Comment profiter de **la vie après ma carrière** professionnelle ?

Jusqu'à quand vais-je devoir travailler ?

Et si j'exerce un **métier pénible ?**

Et **les jeunes** et **les femmes** dans tout ça ?



Il n'y a pas de fatalité. Il n'y a que des choix.
Le nôtre est celui de la **solidarité**. Découvrez pourquoi et comment.



FGTB



Le montant de la pension légale est-il suffisant pour vivre ?

Non. En Belgique, le montant de la pension légale ne permet pas d'envisager l'avenir avec sérénité. Ce constat, vous pouvez le vérifier en vous rendant sur mypension.be. Vous y découvrirez le montant de votre pension selon les règles actuelles.

Pourquoi nos pensions sont-elles si basses ?

Une chose est claire : les pensions basses sont la conséquence de la façon dont elles sont calculées. A la fin de la carrière un calcul est réalisé pour chaque année de travail : 60 % du salaire brut est divisé par 45. Le résultat de ce calcul indique ce que « rapportera » votre pension. Il faut donc 45 années de carrière pour prétendre à une pension complète. Des pays comparables au nôtre exigent des durées de carrière de 40 ans ou 42 ans pour accéder à une pension complète.

Par ailleurs, les plafonds de revenus pris en compte année après année sont bas (55.657,47 euros brut pour 2017). C'est une autre raison pour laquelle les pensions sont basses : ce que vous gagnez en plus n'est pas pris en compte dans le calcul de votre pension. De plus, pour le calcul de la pension des salariés, on tient compte des salaires gagnés durant toute la carrière. Or, un salaire gagné il y a 40 ans n'est pas égal à un salaire gagné aujourd'hui. Il faut donc un mécanisme qui permet de revaloriser les anciennes rémunérations. Ce mécanisme existait puis a été supprimé depuis 1997 pour des raisons économiques. Bref, il n'y a pas de miracle : le niveau de votre pension dépend de la manière dont elle est calculée et cela doit changer.

Comment ?

- par une revalorisation correcte des anciennes rémunérations ;
- via une augmentation des plafonds de revenus pour le calcul des pensions ;
- pas de perte de pension en cas d'accident de la vie (chômage, maladie, invalidité).

La pension minimum est-elle suffisante ?

Non. Mais au fait, une pension minimum, c'est quoi ? Après 30 ans de carrière, vous avez droit à une pension minimum légale. Le montant que vous recevez dépend de vos années de carrière. Si vous n'avez pas atteint 45 ans de carrière, vous ne recevrez pas la pension minimum qui est aujourd'hui de 1.220 euros mais seulement une partie de ce montant. Par exemple, si vous avez travaillé durant 36 ans, vous recevrez une pension minimum de 970 euros.

De plus, on a instauré un dernier filet de protection sociale pour ceux qui n'ont pas droit à la pension minimum. Ceux-ci reçoivent une garantie de revenu pour personnes âgées. Cette garantie s'appelle la GRAPA. Elle correspond à un montant de 1.083 euros pour un isolé et de 722 euros pour un cohabitant.

Ces dernières années, si la pension minimum a augmenté, c'est grâce à la concertation sociale entre patrons et syndicats. Une loi de 2005 prévoit notamment un budget précis pour augmenter les allocations, c'est ce qu'on appelle l'enveloppe bien-être. Les employeurs et les syndicats ont choisi d'augmenter les allocations minimum de 2%. En 2017, le gouvernement a raboté le budget de cette enveloppe de 40%. Conséquence : la pension minimum n'a augmenté que de 1,7%.

Ce n'est que récemment que le gouvernement a fait un effort supplémentaire pour les pensions minimum : il les a augmentées de 0,7% au début de cette année mais uniquement pour les travailleurs qui comptent 45 ans de carrière. C'est une mesure discriminatoire quand on sait que les femmes comptent une carrière moyenne de 36,6 ans, contre 42 ans pour les hommes.



La pension moyenne des nouveaux pensionnés est de **1.181 euros** pour un homme et **882 euros** pour une femme.

En Belgique, la facture en maison de repos s'élève en moyenne à **1.562 euros** par mois.

Un pensionné sur trois vit en deçà du seuil de pauvreté.

Sources : Solidaris, Centre d'expertise des Pensions (CEP), Eneo

Ce qu'il faut savoir

Nos pensions sont parmi les plus basses d'Europe



Cela représente un risque, car le seuil de pauvreté se situe à **1.157€/mois**

*pension annuelle moyenne des salariés isolés
Source : Centre d'expertise des pensions, 2014

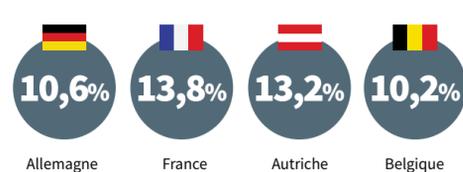
L'espérance de vie en bonne santé est **inférieure** à l'âge de la pension légale



En fixant la pension à **67 ans**, le gouvernement veut vous faire travailler **plus longtemps que ne le permet votre santé**

*Espérance de vie en bonne santé au moment de la naissance
Source : Eurostat

Dépenses de pension exprimées en pourcentage du PIB



Source : Panorama des pensions OCDE 2015

Les pensions concernent-elles aussi les jeunes ?

« Commencez à épargner, car à ce rythme-là, vous n'aurez pas de pension et vous devrez travailler jusqu'à 70 ans » entend-on parfois. Depuis des années, le discours dominant essaie de nous faire croire que les jeunes peuvent oublier leur droit à une pension. Qu'ils devront travailler plus longtemps et surtout trouver d'autres solutions, car la pension légale serait naturellement vouée à disparaître. Les jeunes devraient cependant se contenter des emplois sans ou avec peu de cotisations, accepter que des milliards s'évadent dans les paradis fiscaux ou accepter de travailler plus longtemps à des cadences insoutenables. Des discours fort répandus prétendent que le financement des pensions dépend d'une « caisse » qui se vide au fur et à mesure que les travailleurs prennent leur pension.

Il n'y aurait donc plus rien dans cette fameuse « caisse » pour les jeunes d'aujourd'hui au moment où ils accèderont à la pension ? C'est complètement faux ! Les pensions sont financées sur la base de la richesse produite chaque année.

Contrairement à ce que certains pourraient croire, la pension ne concerne pas seulement les personnes âgées, mais tous les travailleurs, sans exception.

Se battre aujourd'hui pour une meilleure pension pour les futurs pensionnés, c'est aussi se battre pour ses propres droits. Les règles qu'on parviendra à fixer aujourd'hui s'appliqueront à l'avenir à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses.

L'épargne-pension, la solution ?

Les assureurs privés ont, quant à eux, parfaitement compris que les pensions concernent aussi les jeunes. C'est pour cela qu'ils multiplient les publicités alléchantes et profitent des annonces pessimistes sur l'avenir des pensions légales pour proposer leurs produits. Les pouvoirs publics encouragent fiscalement ce type de placement.

Cela s'appelle un attrape-nigaud. Les placements réalisés sont coûteux (il faut bien que l'assureur réalise du profit), parfois opaques vu qu'on ne sait pas comment ils sont investis et hasardeux (le risque de faillite du fonds de pension existe).



« Les règles qu'on parviendra à fixer aujourd'hui s'appliqueront à l'avenir à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses. »

Pourquoi femmes et pension ne font-elles pas bon ménage ?

Le montant de la pension moyenne d'une travailleuse en Belgique est de **882 euros**. Les pensions des travailleuses sont plus basses que celles des travailleurs.

La différence de salaire entre les hommes et les femmes reste de 20%. Les femmes ont en moyenne des carrières plus courtes et travaillent plus souvent que les hommes dans des secteurs où le travail à temps partiel semble être la norme. Aujourd'hui, pour toutes ces raisons, la différence entre les pensions des travailleurs et des travailleuses est de 26%.

Qu'a-t-on fait pour améliorer la situation ?

Rien. Bien au contraire. Quatre mesures ont même désavantagé les femmes :
• une pension diminuée pour les travailleurs ayant chomé plus d'un an. Selon le Bureau du Plan, 42%

des périodes assimilées dans les carrières des femmes sont des périodes de chômage. Elles sont donc massivement touchées par cette mesure ;
• le relèvement de l'âge pour avoir droit à la pension de survie (il sera de 55 ans en 2030) ;
• le relèvement de la pension minimum mais uniquement pour les carrières complètes effectives. Comme il n'y a que 41% des femmes qui remplissent cette condition, la majorité des femmes qui perçoivent une pension minimum ne bénéficieront donc pas de cette mesure ;
• la limitation de l'assimilation de certaines périodes d'interruption de carrière ou de crédit-temps dans le calcul de la pension.



Est-il logique qu'il faille travailler plus longtemps ?

Non. Le gouvernement a décidé de fixer l'âge de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030. Il invoque deux raisons : le financement des pensions et l'augmentation de l'espérance de vie. Des arguments fallacieux qui ne tiennent par ailleurs pas compte de la réalité du terrain.

Aujourd'hui, d'où provient l'argent de vos pensions ?

En Belgique, les pensions des travailleurs salariés sont essentiellement financées par les cotisations sociales des travailleurs et des employeurs versées à la sécurité sociale. Cela veut dire que les pensions actuelles sont payées par les cotisations des travailleurs d'aujourd'hui. Une partie des recettes de la TVA et du précompte mobilier sert aussi au financement des pensions. Ce qui est déterminant pour financer les pensions, c'est la richesse créée dans le pays et la capacité à la redistribuer de manière suffisante et équitable. Renforcer le système de pension légale est donc un choix de société.

Vivre plus longtemps donc, travailler plus longtemps ?

Non. Nous sommes dans une société où il y a effectivement de plus en plus de personnes âgées. C'est une constante que l'on observe dans la plupart des pays européens. L'espérance de vie a augmenté ces 50 dernières années grâce à l'amélioration des conditions d'existence : réduction des inégalités, développement de la sécurité sociale, amélioration des conditions de travail, des soins de santé, ...

Est-ce que cela veut dire pour autant que chaque travailleuse et travailleur doit travailler plus longtemps ? Pas nécessairement.

En effet, ce qu'on appelle l'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire le nombre d'années en bonne santé qu'une personne peut s'attendre à vivre, est de 64 ans en moyenne en Belgique. Les différences entre travailleurs sont vraiment très grandes. Un universitaire a une espérance de vie en bonne santé de 10 ans de plus qu'un travailleur qui

n'a pas de diplôme. C'est une réalité. Elle doit être prise en compte. Beaucoup de travailleurs commencent à avoir des problèmes de santé avant leur pension. En les maintenant plus longtemps au travail, cela risque de conduire à une augmentation encore plus importante du nombre d'invalides, de malades de longue durée ou de chômeurs âgés. Enfin, il faut aussi tenir compte de la situation du monde du travail où certaines entreprises ont tendance à se séparer des travailleurs âgés en cas de restructuration. Tout cela représente inévitablement un coût pour la sécurité sociale, de telle sorte qu'on risque de se retrouver face à un phénomène de « vases communicants » : ce qui n'est pas pris en charge par les pensions devra être assumé via d'autres branches de la sécurité sociale (invalidité, chômage).

Au lieu de durcir les conditions d'accès à la pension, il faut plutôt permettre de continuer à travailler jusqu'à l'âge de la retraite (politique de l'emploi, allègement du travail, réduction du temps de travail).

En outre, il est pourtant simple d'anticiper l'évolution de la population de notre pays. L'augmentation du nombre de pensionnés est un phénomène prévisible – et par ailleurs temporaire – qu'on peut tranquillement accompagner. Les pouvoirs publics doivent donc poser des choix en matière de financement des pensions qui assurent à chacune et chacun d'entre nous une pension décente. Nous sommes prêts, comme organisations syndicales, à y travailler.

« L'augmentation du nombre de pensionnés est un phénomène prévisible qu'on peut tranquillement accompagner. »



« En Belgique, l'espérance de vie en bonne santé, c'est-à-dire le nombre d'années en bonne santé qu'une personne peut s'attendre à vivre, est de 64 ans en moyenne. »

La réforme des pensions et des « fins de carrière » du gouvernement fédéral

- Relèvement de l'âge de la pension à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030.
- Relèvement de la pension anticipée de 62 à 63 ans à partir de janvier 2019.
- Passage du nombre d'années pour la pension anticipée de 40 à 42 ans à partir de janvier 2019 (41 ans en 2017 et 2018).
- Relèvement de l'âge de la prépension à 62 ans depuis le 1er janvier 2015.
- Passage de 56 à 60 ans pour les régimes spéciaux de prépension depuis le 1er janvier 2018 (pas pour tous les régimes spéciaux de prépension et pas si une CCT sectorielle est conclue).
- Passage de 55 à 60 ans pour prendre un emploi de fin de carrière depuis le 1er janvier 2015.

LA DIMINUTION DES PENSIONS EN CHIFFRES

- Suppression du bonus de pension en 2015 : perte de 83 à 250 euros par mois.
- Diminution de la pension après un licenciement ou une prépension : perte de 40 euros par mois en moyenne.
- Diminution de la pension de ceux qui ont entamé leur carrière professionnelle très jeune (avec prépension et chômage en fin de carrière) : perte de 113 euros par mois.
- Augmentation des impôts : le gouvernement a décidé de ne pas augmenter le crédit d'impôt en faveur des pensionnés, c'est-à-dire le montant jusqu'auquel vous ne payez pas d'impôts en tant que pensionné.
- Majoration de la pension minimum uniquement pour les personnes qui comptent 45 années de carrière. Cela signifie une perte pour toutes celles et ceux qui ont des carrières plus courtes.
- Diminution du budget prévu par la loi pour l'amélioration des allocations sociales en 2017.
- Saut d'index : par exemple, perte de 30 euros pour les pensions de 1.500 euros jusqu'à la fin de la pension.

Pourquoi la pension à 67 ans ?

Parce que le gouvernement ne veut pas augmenter les moyens de la sécurité sociale et choisit d'agir sur les dépenses. Autrement dit, pour le gouvernement, s'il y a plus de pensionnés, il faut soit travailler plus longtemps, soit diminuer le montant des pensions. Bien sûr, le gouvernement n'assume pas le fait de diminuer le montant des pensions et prétend vouloir « renforcer le lien entre le travail et le montant de la pension ».

La pension complémentaire va-t-elle vous sauver ?

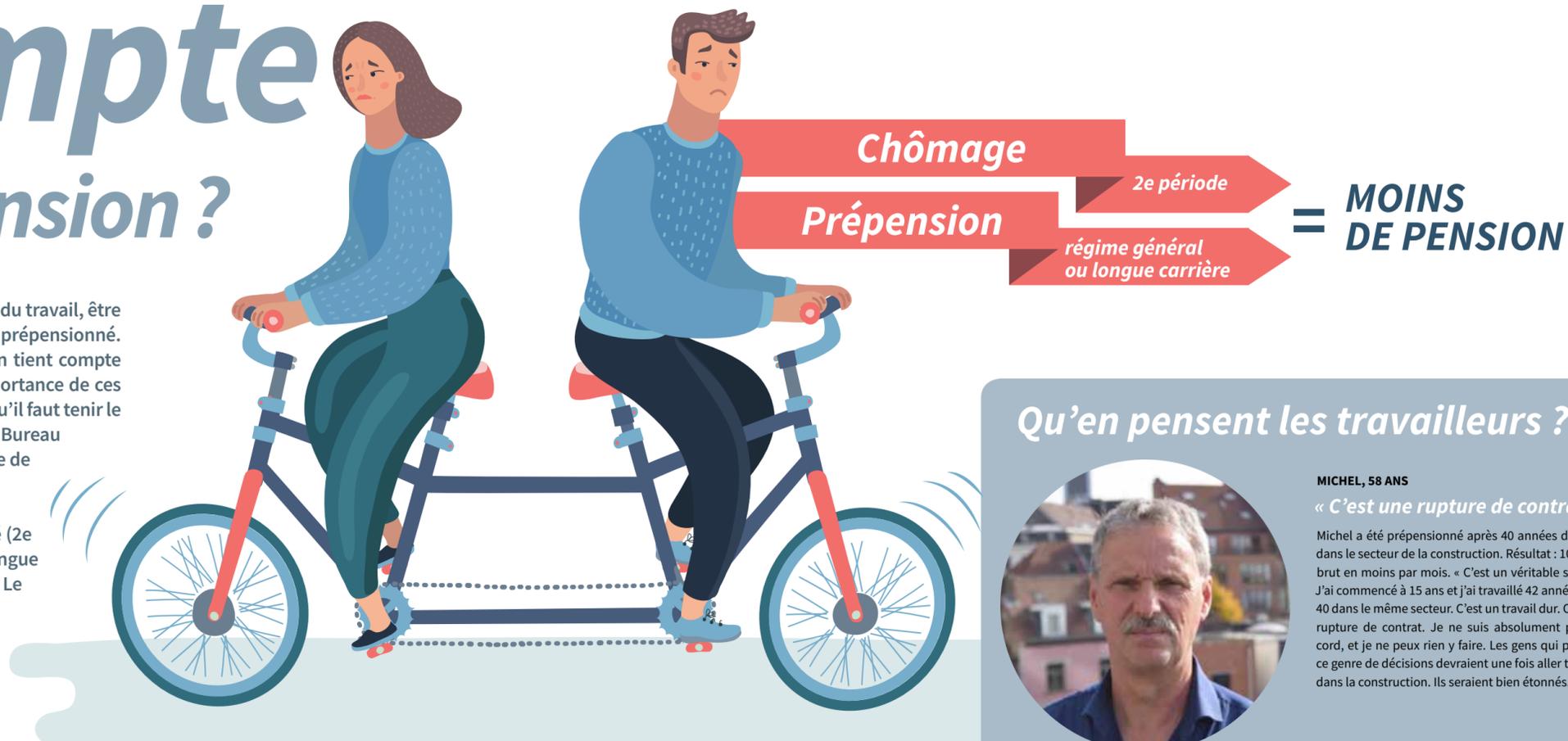
La pension complémentaire ou l'assurance groupe est un avantage extralégal. L'employeur - et parfois le travailleur - verse un montant mensuel dans un fonds pour permettre aux travailleurs de se constituer un capital ou une rente dont ces derniers pourront disposer au moment de leur retraite.

62 % des travailleurs touchent une pension complémentaire, mais le montant perçu est limité. Le capital constitué tout au long de leur carrière s'élève en moyenne à un peu plus de 15.000 euros. Bref, faire croire que la pension complémentaire va améliorer le niveau de vie des pensionnés est illusoire.

Pourquoi tenir compte des périodes d'inactivité dans le calcul de la pension ?

Pendant votre carrière, vous pouvez tomber malade, avoir un accident du travail, être licencié et connaître une période de chômage ou encore vous retrouver prépensionné. Comme il s'agit « de risques sociaux », pour le calcul de la pension, on tient compte de ces périodes d'inactivité comme si elles avaient été prestées. L'importance de ces périodes - que l'on appelle assimilées - est fondamentale étant donné qu'il faut tenir le coup 45 ans pour avoir une carrière et une pension complètes. Selon le Bureau du Plan, en moyenne, un tiers de la carrière d'un travailleur se compose de périodes assimilées (30 % pour les hommes et 37 % pour les femmes).

Le gouvernement a décidé qu'à l'avenir, certaines périodes d'inactivité (2e période de chômage, régime général de prépension et prépension longue carrière) seraient moins bien valorisées dans le calcul de la pension. Le montant de la pension pour ces périodes sera dorénavant calculé sur la base d'un salaire fictif et non sur la base du dernier salaire perçu.



Pour être indemnisé, un chômeur doit remplir une série d'obligations (...) Cela lui donne le droit d'être considéré comme un travailleur avec emploi et de ne pas être sanctionné une fois, car il est sans emploi et une seconde fois, par une diminution de sa pension.

Qu'est-ce qu'une unité de carrière ?

Normalement, une carrière complète dure 45 ans (14.040 jours). C'est ce qu'on appelle le principe de l'unité de carrière. Jusqu'à présent, si votre carrière dépassait cette durée, par exemple parce que vous avez commencé à travailler à 17 ans, on tenait compte des 45 années les mieux payées dans le calcul de la pension. Une mesure juste pour les personnes qui ont commencé à travailler jeunes et qui souvent finissent leur carrière en prépension. Le gouvernement a décidé de supprimer ce principe, mais uniquement en cas de travail effectif. Autrement dit, pour les personnes qui travaillent plus de 45 ans, on tiendra compte de toutes les années et non plus uniquement des 45 années les mieux payées.

Mais...

Cette mesure semble peut-être juste au premier abord. Mais elle aura en fait un impact très négatif sur de nombreux travailleurs. En effet, beaucoup de travailleurs avec une carrière de

plus de 45 ans la terminent en général comme chômeurs âgés ou en prépension. Il s'agit souvent de personnes qui ont exercé un métier lourd, par exemple dans l'industrie, la construction, les soins de santé ou le nettoyage, avec des bas salaires, surtout en début de carrière. Or, pour ces travailleurs, seules les 45 premières années seront prises en compte dans le calcul de leur pension - donc celles avec les plus faibles rémunérations - au lieu des 45 années les plus favorables comme c'était le cas jusqu'à présent. Cette mesure signifie clairement une diminution de la pension pour les personnes qui ont généralement commencé à travailler entre 14 et 20 ans et qui, à la fin de leur carrière, se retrouvent au chômage ou prépensionnées.

Une personne qui a travaillé plus doit-elle avoir une meilleure pension ?

Ce genre de comparaison est hasardeux et part du postulat que les périodes d'inactivité sont nécessairement volontaires. Il s'agit de la vieille ritournelle concernant le chômeur qui ne veut pas faire l'effort de travailler et qu'il faut donc sanctionner. À suivre ce raisonnement, on finirait par dire que ce sont les travailleurs qui sont responsables du chômage et que s'il y a du chômage, c'est... parce qu'il y a des chômeurs ! Cette conception du monde du travail est simpliste. Personne ne choisit de devenir chômeur. Derrière la question du chômage, il y a une responsabilité collective dans laquelle chacun doit prendre sa part.

Pour être indemnisé, un chômeur doit remplir une série d'obligations (être inscrit comme demandeur d'emploi, chercher activement un emploi, etc.) et est soumis à un contrôle de son comportement de recherche d'emploi. Donc si un chômeur est indemnisé, c'est qu'il respecte ses obligations. Cela lui donne le droit d'être considéré comme un travailleur avec emploi et de ne pas être sanctionné une

fois car il est sans emploi et une seconde fois, par une diminution de sa pension.

Et pour les prépensionnés ?

Le même raisonnement s'applique aux travailleurs prépensionnés. Il faut rappeler que les prépensions ont été mises en place pour faciliter la gestion de la main-d'œuvre (initialement pour faciliter le licenciement des travailleurs âgés dans le cadre des restructurations). Les prépensions sont donc essentiellement un outil entre les mains des employeurs. Les travailleurs ne peuvent pas être tenus pour responsables de choix posés sur lesquels ils n'ont aucune prise. Si on accepte aujourd'hui ce traitement pour les périodes de chômage et de prépension, qu'est-ce qui empêcherait de l'étendre demain aux périodes de maladie, d'accident du travail, etc. ?

Valoriser vraiment les périodes de travail ?

Une personne avec une carrière sans période assimilée va-t-elle recevoir, grâce aux mesures prises, un montant de pension plus important ? Non ! Le fait qu'une partie des périodes assimilées soit calculée uniquement sur la base d'un forfait limité n'aura aucune répercussion sur la pension d'un travailleur sans période assimilée. Celui-ci ne verra pas sa pension valorisée pour autant. Autrement dit, on déshabilite les uns, mais sans rhabiller les autres. Il s'agit purement et simplement d'une mesure d'économie puisque les sommes dégagées ne sont pas réinjectées pour améliorer le montant des pensions.

Qu'en pensent les travailleurs ?



MICHEL, 58 ANS

« C'est une rupture de contrat »

Michel a été prépensionné après 40 années de travail dans le secteur de la construction. Résultat : 100 euros brut en moins par mois. « C'est un véritable scandale. J'ai commencé à 15 ans et j'ai travaillé 42 années, dont 40 dans le même secteur. C'est un travail dur. C'est une rupture de contrat. Je ne suis absolument pas d'accord, et je ne peux rien y faire. Les gens qui prennent ce genre de décisions devraient une fois aller travailler dans la construction. Ils seraient bien étonnés. »



FERNAND, 61 ANS

« J'ai commencé à travailler à 16 ans »

Fernand a effectué une carrière complète et prend une prépension métier lourd jusqu'à 65 ans, âge auquel il peut prendre sa pension légale. Actuellement, ce sont les 45 années les mieux rémunérées (donc les dernières, y compris celles en prépension) qui sont prises en compte pour le calcul de la pension. « Avec la mesure du ministre des Pensions, ce sont mes 45 premières années qui seront prises en compte, donc les moins rémunératrices. Au final, j'y perds ! »



NATHALIE, 58 ANS

« Ce gouvernement est loin des réalités »

Nathalie a commencé sa carrière à l'âge de 18 ans dans la grande distribution. Comme elle a commencé sa carrière à 18 ans, elle aura une carrière totale de 47 ans. Elle atteindra l'âge de la pension (65 ans) en 2024. « À 58 ans, après 40 ans de carrière, j'ai décidé de prendre une prépension longue carrière. J'ai tout donné pour mon entreprise et j'ai estimé qu'il était important de pouvoir m'arrêter à temps. Sans cela, je serais probablement tombée malade. J'avais du mal avec ces horaires coupés, ce stress continu. Avec la réforme du ministre Bacquelaine, je vais perdre 183 euros brut de pension par mois. C'est injuste. J'en veux vraiment au gouvernement qui semble très éloigné des réalités du monde du travail. »

Tout le monde au pain sec ? Non, heureusement !

Suite aux protestations des organisations syndicales, plusieurs exceptions ont été introduites : pour les travailleurs licenciés à partir de l'âge de 50 ans et qui se retrouvent au chômage, pour les travailleurs qui sont partis en prépension avant le 1er janvier 2017 et ceux qui ont effectué des métiers lourds, travaillé dans la construction, ou qui se retrouvent en prépension pour motifs médicaux, ou parce que leur entreprise est en restructuration/difficulté. Ces catégories de travailleurs continuent à voir leur pension calculée sur la base du dernier salaire.



La pension à points va-t-elle sauver nos pensions?

Non. La pension à points – comme présentée actuellement - entrera en vigueur en 2025. Elle s'appliquera à toute personne qui prendra sa pension à partir de cette année-là. Le principe serait le suivant : chaque travailleur disposerait d'un compte alimenté par des points tout au long de sa carrière. Pour chaque année pendant laquelle il perçoit le revenu moyen, il recevrait un point. Si le budget s'avérait insuffisant, la condition de durée de la carrière pour pouvoir bénéficier d'une pension complète sera durcie.

Comment la valeur du point serait-elle fixée ?

Pour calculer la valeur d'un point, on appliquerait la formule suivante :

$$\frac{\text{taux de remplacement} \times \text{salaire moyen}}{\text{carrière de référence}}$$

Attention, le salaire moyen dont il est question ici n'est pas le salaire moyen perçu par le travailleur durant sa carrière, mais le salaire moyen perçu par tous les travailleurs dans chacun des régimes (salariés, fonctionnaires, indépendants).

Le taux de remplacement (c'est-à-dire le pourcentage de ce salaire moyen) est crucial pour calculer la valeur d'un point. La carrière de référence (nombre d'années que vous devez prêter pour bénéficier d'une pension complète) est également déterminante pour le montant de votre pension. Dans le système actuel, elle est fixée à 45 ans. Si cette durée augmente, votre pension diminue. En d'autres termes, si un gou-

vernement décide de l'allonger, vous devrez travailler plus longtemps, sinon votre pension diminuera.

La valeur du point serait ensuite multipliée par le nombre de points accumulés. Le montant ainsi obtenu serait enfin multiplié par le coefficient de conversion qui dépend de votre âge et de la durée de votre carrière. Le travailleur qui doit partir plus tôt à la retraite parce qu'il ne peut plus tenir le coup est pénalisé.

Et si le contexte socio-économique et démographique change ?

La seule certitude qu'offrirait le système à points est qu'il faudrait travailler encore plus longtemps pour bénéficier de sa pension. Les conditions d'accès seraient automatiquement relevées s'il y avait un déséquilibre budgétaire, économique ou démographique.

Vous savez combien de points vous accumulez, mais le montant de votre pension reste incertain. Vous ne connaîtrez la valeur de chaque point accumulé que l'année précédant votre départ à la pension. Vous partez à la pension quand la conjoncture économique est mauvaise, s'il y a beaucoup de pensionnés, ou encore quand le budget est dans le rouge ? Pas de chance : cela pourrait générer un gel de la valeur du point. Bref, bienvenue à la loterie !

À propos du point, certains affirment qu'une fois fixée, sa valeur ne bougera plus. C'est vrai et on ne voit pas comment il pourrait en être autrement. Mais ils oublient de préciser que la fixation du point se fait année par année. Autrement dit, chaque année, on fixe une nouvelle valeur pour le point. Donc chaque année, il y aura une nouvelle incertitude.

Le système à points deviendrait ainsi un « système à trous » ,

Par ailleurs, le gouvernement pourrait modifier le nombre de points qui vous est octroyé pour les périodes au cours desquelles vous n'avez pas travaillé en raison d'une maladie, d'un accident, d'un crédit-temps ou de chômage et ce, rétroactivement.

Une fois que vous serez pensionné, le gouvernement pourrait geler votre pension pendant une ou plusieurs années pour mettre de l'ordre dans le budget de l'État. Le système à points deviendrait ainsi « un système à trous ».

Le système, outre qu'il générerait de l'incertitude, constituerait aussi un moyen d'« harmoniser à la baisse » les régimes de pension des salariés, des fonctionnaires et des travailleurs indépendants. Cela signifie moins de pension pour le facteur, l'enseignant, le pompier... mais pas une meilleure pension pour chaque travailleur dans ce pays.

La pension à points risque fort d'être une tombola. À combien s'élèvera votre pension et dans quelles conditions pourrez-vous partir en retraite ? Impossible de le savoir à l'avance.

Allez-vous devoir travailler jusqu'à 67 ans ?

Non, mais... Quand le gouvernement a relevé l'âge de la pension et renforcé les conditions d'accès à la pension anticipée, le ministre des Pensions a assuré qu'il y aurait un régime pour les travailleurs qui ont eu un travail pénible.

Un travail pénible, c'est quoi ?

Les discussions entre employeurs et travailleurs concernant la pénibilité ont abouti à la détermination de quatre catégories de critères collectifs. Avoir des catégories, c'est une chose, mais il faut encore pouvoir les remplir.

Sur la base de la législation existante sur le bien-être au travail et des études scientifiques menées en Belgique et en Europe, les syndicats ont donc élaboré une proposition concrète qui était objective, mesurable, et cohérente. Les différents facteurs de risques listés étaient un point de départ pour la concertation et la discussion. Malheureusement, cette discussion n'a pas pu aboutir.

Que va-t-il se passer maintenant ?

Vu l'impossibilité d'arriver à un accord entre employeurs et travailleurs, le ministre a repris le dossier. En cas de reconnaissance d'un travail pénible, soit une année serait prise en compte de manière plus avantageuse dans le calcul de la pension, soit

un bonus serait ajouté au montant de la pension. Arrêter avant 60 ans devient de toute façon impossible, qu'il soit question de travail pénible ou pas.

Si le travailleur ne part pas anticipativement, le bonus sera transformé en rente viagère. Celle-ci sera accordée en fonction de l'espérance de vie... Au plus l'espérance de vie est longue et au plus la rente sera faible. Si vous avez exercé un métier pénible et que vous êtes malade, en congé de maternité ou absent à la suite d'un accident du travail, ces périodes ne compteront pas pour votre pension.

Un budget a été affecté pour prendre en charge les critères de pénibilité. Pour les organisations syndicales, ce budget est clairement insuffisant pour couvrir les différents critères de pénibilité, d'autant que nous savons que l'espérance de vie en bonne santé en Belgique est en moyenne de 64 ans. Il paraît donc indispensable de traiter ce dossier de manière sérieuse et conséquente. Prendre en considération la pénibilité, c'est tenir compte des réalités des travailleurs et avoir une vision moderne du monde du travail.

4 catégories de critères de pénibilité au travail



La charge émotionnelle ou mentale doit-elle être reconnue comme critère de pénibilité ?

Pour les employeurs, la charge émotionnelle ou mentale n'est prise en compte que si elle s'ajoute à une autre catégorie. Pourtant les études démontrent que ce sont les facteurs les plus pénibles. En effet, le rythme de travail augmente constamment. On demande aux travailleurs de faire preuve de flexibilité et cela a un impact considérable sur la santé. Il a également été prouvé qu'il existe un lien entre la maladie ou l'invalidité, le stress et les conditions de vie au travail. L'augmentation du nombre de malades de longue durée pour problèmes psychiques est un fait. C'est un point que nous ne pouvons pas nier.

Menaces

sur les pensions du secteur public

Notre pays compte 814.000 fonctionnaires. Des hommes et des femmes qui s'activent quotidiennement pour servir l'intérêt général. Qu'ils soient enseignants, policiers, pompiers, agents de la fonction publique, postiers, gardiens de prison, militaires, agents du rail, travailleurs des soins de santé, ... Ils doivent assurer la continuité des services publics et remplir leur mission sans être soumis aux pressions et aux intimidations.

Leur pension est un salaire différé. Elle constitue une pierre angulaire des conditions de travail de tout fonctionnaire. Le fait qu'il s'agisse d'un salaire différé explique pourquoi la pension publique est calculée sur la base du traitement en fin de carrière et est le fondement du lien entre la pension et l'évolution des salaires.

Au lieu de considérer le système public comme un modèle, le gouvernement lui impose les économies les plus lourdes. L'âge de la pension a déjà été relevé à 67 ans, les conditions d'accès à la pension anticipée ont été durcies. Un tiers des hommes et plus de la moitié des femmes dans le secteur public vont devoir travailler jusqu'à l'âge légal de la pension. En 2040, les fonctionnaires vont devoir travailler en moyenne quatre ans de plus.

La suppression du bonus pension réduit à elle seule la pension publique moyenne jusqu'à 5 % en 2020. La suppression de la bonification pour diplôme et la pension mixte contribuent à réduire davantage encore les pensions publiques. Enfin, les craintes sont nombreuses concernant la mise en place d'une pension à points en 2025. Cette pension à points est l'opération de démantèlement ultime des pensions du secteur public. Le contrat social entre les pouvoirs publics et leur personnel est ainsi rompu.

Le gouvernement a encore d'autres projets comme la suppression de la pension de maladie pour les fonctionnaires malades de longue durée. Ceci n'a d'autre but que d'appauvrir les personnes pensionnées pour inaptitude physique.

Reconnaissance de la pénibilité

De bonnes dispositions s'imposent pour les métiers pénibles, car la dureté des conditions de travail pour de nombreux agents de la fonction publique nécessite de pouvoir



Le contrat social entre les pouvoirs publics et leur personnel est ainsi rompu.

lever le pied plus tôt que prévu. Il a été convenu que les métiers pénibles seraient déterminés sur la base de quatre critères : le travail lourd physiquement, l'organisation de travail contraignante, les risques de sécurité et la charge mentale ou émotionnelle.

L'application de plusieurs critères à un groupe professionnel large aura un impact sur le calcul des années de carrière nécessaires pour partir à la pension. Ces années auront par conséquent un « poids » plus important, ce qui permettra

d'anticiper davantage la pension. Concernant la charge mentale et émotionnelle, il est important (entre autres pour les enseignants) qu'elle soit reconnue comme critère de pénibilité pour pouvoir anticiper son départ à la retraite.

En tant qu'organisations syndicales, nous demandons que le régime pour les métiers lourds prévoie les garanties suivantes :

- rédaction d'une liste des situations concrètes qui seront reconnues comme métiers pénibles ;
- garantie que des moyens financiers suffisants seront alloués ;
- pour les personnes ne bénéficiant pas à ce jour d'un tantième préférentiel, des mesures transitoires doivent être prises pour les prestations antérieures, effectuées dans des conditions de travail pénibles ;
- garanties du maintien des réglementations existantes en matière de départ anticipé, basées sur les accords sectoriels précédents ;
- garantie d'un traitement équivalent à celui des statutaires pour les membres du personnel contractuels ;
- garantie que l'ancienne réglementation restera d'application tant qu'un nouveau régime satisfaisant ne sera pas mis en place.

Ces demandes n'ont rien d'excessif, elles permettent seulement aux fonctionnaires qui exercent un métier pénible de projeter leur carrière dans le temps tout en assurant au mieux leurs missions premières : être au service du citoyen.

Comment est calculée la pension du secteur public aujourd'hui ?

- Il s'agit d'un régime légal. La pension débute à l'âge légal ou est anticipée sous certaines conditions à partir de 60 ans.
- Une pension complète nécessite une carrière de 45 ans.
- Le calcul s'effectue en soixantièmes, avec des exceptions pour les métiers pénibles de manière à permettre une pension anticipée avec un montant identique.
- Le calcul est basé sur les traitements des dix dernières années de la carrière.
- Un minimum permet de majorer les pensions les plus basses.
- Les périodes assimilées sont limitées.

Quel avenir

pour nos pensions ?

Pour les organisations syndicales, il est grand temps de stopper l'hémorragie. L'État doit garantir à l'ensemble des travailleuses et des travailleurs une pension digne et décente. Se loger, se nourrir, se soigner ! Il s'agit là de droits fondamentaux dont aucun pensionné ne devrait avoir à se priver. La pension, c'est d'abord un contrat social entre les générations. Chacune et chacun d'entre nous a besoin d'un régime de pensions sûr, prévisible, solidaire et correctement financé. Il est donc impératif d'améliorer notre système de pension tout en permettant aux pensionnés d'aujourd'hui et de demain de vieillir de manière sereine et digne.

Vieillir dignement, c'est possible !

Des alternatives crédibles à toutes ces mauvaises pistes existent. Elles représentent un choix politique pour les pouvoirs publics et pour la société dans son ensemble. Ce sont des alternatives qui reposent sur une vision de la société dont les valeurs centrales sont l'assurance et la solidarité.

- une pension dès 65 ans ;
- pas de prolongement des conditions de carrière ;
- une pension légale forte qui permet de terminer sa vie dignement ;
- un alignement progressif de la pension légale du secteur privé sur le niveau de la pension du secteur public ;
- une prise en compte réelle et effective de la pénibilité du

travail afin de permettre aux travailleurs de ne pas entamer leur retraite complètement à bout ;

- une pension minimum plus élevée, qui évite de plonger nos pensionnés dans la pauvreté ;
- une prise en compte des accidents de la vie dans le calcul de la pension (chômage, interruption de carrière, congés thématiques, etc.) comme s'il s'agissait de périodes de travail effectif ;
- un système de pension fiable et sûr qui garantit le droit des travailleurs à une pension décente ;
- un système qui garantit que la pension ne soit pas une variable d'ajustement économique, démographique et budgétaire ;
- une valorisation des périodes travaillées via un relèvement du plafond des revenus.

Concrètement :

MESURE	COÛT
Pensions correspondant à 75 % du salaire moyen (au lieu de 60 % actuellement)	4,9 milliards
Pension minimum décente permettant de vivre dignement	1,6 milliard
Total	6,5 milliards



Nos pensions sont financées à condition de ...

→ **Mettre un terme aux économies** réalisées au niveau de la sécurité sociale.

→ **Lutter contre la fraude fiscale.** Chaque année, de 24 à 36 milliards d'euros s'envolent en toute impunité vers des paradis fiscaux.

→ **Lutter contre l'évasion fiscale.** En 2016, 221 milliards ont échappé à l'impôt en toute légalité via des mécanismes d'optimisation fiscale (selon les chiffres de l'administration des Finances).

→ **Mettre en place plus de justice fiscale.** Aujourd'hui, tous les Belges ne sont pas égaux devant l'impôt. Contrairement à la majorité des pays de l'OCDE, la Belgique a décidé de ne pas taxer les plus-values sur la propriété et sur les actions. Il est temps de rétablir une justice fiscale et de mettre à contribution l'ensemble des revenus.

→ **Augmenter les cotisations patronales.** Les diminutions constantes des cotisations patronales ont fortement affaibli notre sécurité sociale. Pour nous, les employeurs doivent également remplir leur part du contrat. À titre d'exemple, une augmentation des cotisations patronales de 1 % rapporterait chaque année 1,3 milliard. De quoi tendre vers des pensions décentes pour toutes et tous.

→ **Diminuer les cadeaux fiscaux.** Le gouvernement a posé des choix qui ne fonctionnent pas. Les cadeaux qu'il octroie aux entreprises via les réductions de cotisations sociales ont coûté aux citoyens près de 6 milliards d'euros chaque année. Ajoutons tous les avantages extra-légaux qui font perdre à l'État des recettes de l'ordre de 4 à 6 milliards d'euros par an. Il faut moins de cadeaux fiscaux pour les plus fortunés et davantage de solidarité.

C'est notre choix !

De meilleures pensions sont possibles.



Pourquoi ce journal des pensions ?

Ce journal est le fruit d'une action menée par la FGTB, la CSC et la CGSLB. Nous avons souhaité répondre aux grandes interrogations que les réformes successives des pensions suscitent dans l'opinion publique. Vous en apprendrez donc davantage sur la pension légale et son financement, les périodes assimilées, le projet de pension à points, la pénibilité au travail, la menace qui pèse sur les services publics. Nous avons essayé d'apporter de la clarté à la complexité. Nous devons

ensemble défendre un projet ambitieux pour nos pensions. Un projet qui repose sur la solidarité entre les générations. Défendre les pensions légales aujourd'hui, c'est proposer un projet de société qui s'oppose à l'égoïsme et qui dépasse largement la situation des seuls pensionnés. Nous vous invitons à partager ce journal avec vos amis et vos proches pour faire entendre votre voix, car l'avenir des pensions, c'est aussi le votre.



Partagez votre avis sur l'avenir de vos pensions !

www.facebook.com/groups/MyfairpensionFR/

