FGTB

WWW.FGTB.BE

PENSIONS : OÙ EN EST-ON ?

Alors que le gouvernement prépare sa réforme des pensions, la FGTB a décidé de faire le point, en dix questions-réponses, sur l'état de la situation en matière de pensions : âge, conditions, pénibilité, pension minimum, bonus de pension... On vous dit tout.

1 QUEL EST L'ÂGE OFFICIEL DE LA PENSION ? VA-T-IL AUGMENTER DANS LES ANNÉES À VENIR ?

En Belgique, l'âge officiel de départ à la pension est de 65 ans. Tout travailleur/ travailleuse peut donc prendre sa pension à cet âge, quel que soit le nombre d'années de carrière. Mais attention, pour bénéficier du montant de la pension complète, il faut justifier 45 années de carrière.

Une loi adoptée par le gouvernement précédent (Michel-I) prévoit une augmentation progressive de l'âge de la pension à 67 ans : 66 ans à partir de 2025 et 67 ans à partir de 2030. Or, l'espérance de vie en bonne santé en Belgique est actuellement de 65 ans en moyenne. La FGTB souhaite donc ramener l'âge légal de la pension à 65 ans.

2 PEUT-ON QUITTER LE MARCHÉ DU TRAVAIL PLUS TÔT QUE 65 ANS ?

Oui, si les années de carrière le permettent.

- À 60 ans et 44 années de carrière
- À 61 ans et 43 années de carrière
- À 62 ans et 43 années de carrière
- À 63 ans et 42 années de carrière

⚠ Un départ anticipé à la pension a des conséquences financières. Partir après 42 ans de carrière signifie une pension d'un montant égal à 42/45ème d'une pension complète.

Le projet de réforme de la ministre des Pensions parle d'une condition unique de 42 années de carrière pour accéder à un départ anticipé. Qu'en pense la FGTB ?

C'est une avancée.

► Parce que cela met fin à la discrimination des travailleurs qui ont eu une brève scolarité et ont commencé à travailler très tôt. Ceux-là comptabilisent d'office des carrières plus longues. La condition unique de 42 années permettrait à environ 8.000 personnes, chaque année, de prendre une pension anticipée à 60, 61 ou 62 ans. En théorie, 50.000 personnes pourraient prendre leur pension un an plus tôt. **Mais...**

C'est insuffisant.

► Parce que partir de manière anticipée provoquera une perte financière que tout le monde ne peut pas se permettre : le chiffre de 50.000 personnes concernées semble donc trop optimiste.

► Parce que cela ne prend pas en compte le caractère « pénible » ou « lourd » du travail, ni le fait que l'espérance de vie en bonne santé n'est pas la même selon qu'on a un niveau de qualification élevé ou faible. Chez les femmes de 65 ans, la différence est de 4,6 années en moyenne, en défaveur de celles qui ont un faible niveau d'étude !

3 LA PÉNIBILITÉ DU TRAVAIL EST-ELLE PRISE EN COMPTE POUR L'ACCÈS À LA PENSION?

► **Non, pas en règle générale.** Aucune mesure spécifique ne permet de valoriser le travail pénible en tant que tel. Or, la pénibilité du travail a un impact sur l'espérance de vie en bonne santé.

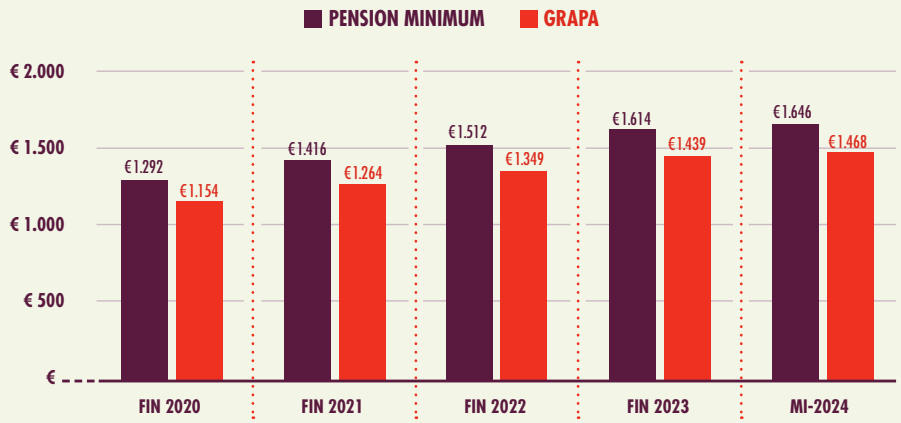
Charge de travail physique, travail de nuit, travail en équipes, risques pour la sécurité, charge psychosociale,… font partie des critères qui, selon la FGTB, doivent absolument être pris en compte dans le calcul de la pension légale et permettre de partir plus tôt à la pension, sans perte de droits.

► **Il existe toutefois des « amortisseurs », dans certains cas :**

- Dans la fonction publique, certains métiers bénéficient d'un calcul de carrière plus favorable par un système de tantièmes préférentiels (fractions de carrière mieux valorisées dans le calcul). C'est le cas par exemple du personnel enseignant, du personnel roulant de la SNCB et des facteurs. A côté de ces tantièmes préférentiels, il existe aussi plusieurs systèmes de « congés » préalables à la pension.
- Dans le secteur privé, il existe les régimes RCC métier lourd. Le régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC ou ex-prépension) est accessible à partir de 60 ans sous certaines conditions : 20 ans de travail de nuit, 5 ans dans un métier lourd au cours des 10 dernières années, 7 ans dans un métier lourd au cours des 15 dernières années, ou après une déclaration d'inaptitude dans le secteur de la construction. Par métier lourd, il faut entendre : travail de nuit, travail en équipes et services interrompus. Enfin, il existe aussi le RCC médical, accessible sous conditions à partir de 58 ans.

4 A-T-ON OBTENU SATISFACTION SUR NOTRE REVENDICATION D'UNE PENSION MINIMALE À 1500 EUROS ?

Pour faire bref : **OUI !** C'est l'une des plus grandes victoires syndicales de ces dernières années. Au printemps 2024, la pension minimale garantie passera à 1.646 euros brut (+11% en 4 ans), ce qui dépassera les 1.500 euros nets pour une personne seule. La garantie de revenu aux personnes âgées (GRAPA) atteindra quant à elle 1.468 euros en 2024 (soit + 10,75% en 4 ans). Pour la pension minimale garantie, il s'agit ici de montants pour une pension complète. Les personnes qui ne comptabilisent pas une carrière complète n'atteindront pas ce montant.



Note : montants bruts pour personnes isolées tenant compte d'une indexation annuelle

5 QUELLES CONDITIONS POUR S'OUVRIR DES DROITS À LA PENSION MINIMUM ?

Arrivé à l'âge de la pension, un salarié du secteur privé a droit à une pension minimum garantie s'il a presté 2/3 d'une carrière complète de 45 ans (30 ans). Donc une personne qui peut justifier 30 ans de carrière – toutes périodes effectivement prestées et assimilées* confondues – aura droit à 2/3 de la pension minimum de 1.500 € (ou plus, si ses conditions de carrière le permettent).

Chez les personnes qui n'atteignent pas ces 30 années, le calcul de la pension se fait tout simplement **en fonction de la rémunération perçue au cours de la carrière (incluant les assimilations), sans qu'un prorata de la pension minimum ne s'applique.**

* *Les périodes dites assimilées permettent de compenser celles qui n'ont pas été effectivement prestées par le travailleur, comme les périodes de chômage, de maladie, les congés parentaux, certains crédits-temps…*

Attention menace sur ce droit : les libéraux veulent désormais que 20 de ces 30 années de carrière soient du travail effectivement presté. Dans ces conditions, environ la moitié des bénéficiaires actuels perdraient le droit à une pension minimum, parmi lesquels une grande majorité de femmes.

La **FGTB** refuse que l'accès à la pension minimum soit ainsi remis en question.

Dans le secteur public, les fonctionnaires ont droit à une pension minimum garantie après 20 années de carrière, qui entrent en ligne de compte pour une pension du secteur public (donc pas en qualité de membre du personnel contractuel).

6 QU'EST-CE QUE LE BONUS DE PENSION ?

Le bonus de pension est une incitation financière à travailler plus longtemps. Les personnes qui remplissent les conditions pour prendre leur pension anticipée mais qui choisissent de continuer à travailler, reçoivent un « bonus » qui s'ajoute au calcul de leur pension légale. Pour l'instant, ce bonus n'est plus mis en pratique car le gouvernement Michel l'a supprimé à partir du le 1er janvier 2015.

La ministre des Pensions souhaite le réintroduire via un bonus de 2 euros brut par jour travaillé et ce, pour tous les régimes : salariés, indépendants, fonctionnaires. La **FGTB** y est favorable car ce bonus renforcera les pensions légales. En travaillant trois ans de plus, par exemple, on gagnerait un « bonus pension » de 156 euros (brut)/mois.

7 DIMINUER SON TEMPS DE TRAVAIL EN FIN DE CARRIÈRE : QUE PENSER DE LA PENSION À TEMPS PARTIEL ?

Le gouvernement envisage la mise en place d'une pension à temps partiel. La **FGTB** n'y est pas favorable car il s'agit d'un piège sur le plan financier ! La pension à temps partiel consiste à réduire son temps de travail en fin de carrière et à accéder anticipativement à une partie de sa pension légale, qui viendrait en complément du salaire perçu. **Attention**, le montant de la pension à temps partiel serait calculé sur la base de la situation au moment où le travailleur la prend. Ce montant, figé, ne serait pas recalculé une fois l'âge de la pension atteint.

Nous avons négocié un système bien plus avantageux pour les travailleurs et travailleuses : les emplois de fin de carrière.

C'est **une forme de crédits-temps permettant une réduction du temps de travail dès 55 ans** (avec droit à une allocation). Ils sont accessibles après une carrière de 35 ans ou en cas de métier lourd ou encore dans les entreprises en restructuration/en difficultés. Pour les autres, c'est possible dès 60 ans. Ce système permet de continuer à accumuler des droits pour sa pension comme un travailleur à temps plein (pour le calcul de la pension, le salaire est parfois plafonné). Il est donc en général beaucoup plus avantageux que la pension à temps partiel.

8

LES PENSIONS LÉGALES SONT-ELLES PAYABLES ?

Oui, absolument. Les dépenses liées aux pensions vont inévitablement augmenter au cours des prochaines décennies, d'environ 14 milliards d'euros par an d'ici à 2050, mais comme la productivité et les richesses sont en augmentation constante, cet investissement est tout à fait possible. Le montant consacré aux pensions légales relève donc d'un choix de société.

Pour la **FGTB**, la clé du débat sur le vieillissement de la population se trouve du côté des sources de financement. Il y a trop de fuites dans le financement de la sécurité sociale. Les importantes réductions de cotisations sociales patronales (environ 6 milliards d'euros) et les rémunérations alternatives sur lesquelles aucune cotisation n'est prélevée (environ 7 milliards d'euros), doivent être remises en question.

9

QUELLES SONT LES PROPOSITIONS DE LA FGTB POUR AUGMENTER LA PENSION LÉGALE ?

- **Augmenter le taux de remplacement (du salaire qui n'est plus perçu)**

  Par rapport à d'autres pays, les pensions belges sont très basses. Le taux de remplacement brut (le rapport entre le salaire de fin de carrière et la pension légale) est en moyenne de 43 % pour les hommes et de 47 % pour les femmes. Plus le salaire est élevé, plus le ratio diminue. La pension légale, dans le secteur privé, ne garantit donc pas de pouvoir garder son niveau de vie après le départ à la pension. Pour les fonctionnaires, le taux de remplacement brut est en moyenne de 70 %. C'est pourquoi la **FGTB** souhaite rapprocher le taux de remplacement des pensions du secteur privé de celui des fonctionnaires statutaires.

- **Augmenter le plafond de calcul**

  À court terme, la **FGTB** veut aligner le plafond de calcul des pensions des salariés sur celui des indépendants. Les salariés paient des cotisations de sécurité sociale sur l'ensemble de leur salaire, mais ne se constituent des droits pour leur pension que jusqu'à un plafond de 60.027 euros/an. Ce plafond est plus élevé chez les indépendants. Et en plus, ces derniers ne cotisent RIEN sur les revenus supérieurs à 89.362 euros ! C'est une double discrimination envers les salariés.

10 LA PENSION COMPLÉMENTAIRE EST-ELLE UNE ALTERNATIVE CRÉDIBLE ?

Près de deux tiers des salariés belges se constituent une pension complémentaire (assurance groupe) au niveau de l'entreprise ou du secteur. C'est ce que l'on appelle le deuxième pilier de pension. Au 1er janvier 2020, le travailleur moyen ne disposait que de 3.344 euros de réserves via ce système. Cela correspond à 15 euros par mois comme supplément à la pension légale. Pour la majorité des travailleurs, ce deuxième pilier ne constitue donc qu'une aumône. **Le gouvernement Vivaldi souhaite renforcer ce deuxième pilier et prévoit une contribution minimale de 3% pour tous les travailleurs.**

Pour la **FGTB**, le deuxième pilier de pension n'est pas une priorité. **Nous voulons surtout renforcer le financement du système des pensions légales (dit premier pilier). Parce qu'il est plus juste, plus sûr et plus solidaire.** Par exemple, les personnes malades ou qui prennent un congé spécifique pour prendre soin d'un proche, continuent d'accumuler des droits pour leur pension.

Ces principes de solidarité sont beaucoup moins présents dans le deuxième pilier de pension. En outre :

- les taux d'intérêt du marché enregistrent des niveaux historiquement bas depuis des années. Le rendement minimum légal (1,75%) est inférieur à l'inflation. Il n'y a aucune raison économique de stimuler les pensions par capitalisation (deuxième pilier).
- les pensions complémentaires sont gérées selon les lois du commerce et de la rentabilité (par les fonds de pension et les assureurs). Les frais de gestion de ce système sont souvent plus élevés que pour la pension légale et doivent être assumés par le bénéficiaire.
- l'argument selon lequel les pensions complémentaires résisteraient mieux aux chocs démographiques est un mensonge. Lorsque l'espérance de vie augmente, le travailleur doit compenser, en augmentant le capital, le «risque de longévité». C'est donc lui seul qui en assume le coût.

@syndicatFGTB

E.R. : **FGTB**, Thierry Bodson, rue Haute 42 - 1000 Bruxelles