



Position du Mouvement Ouvrier Chrétien sur le dossier des « Pensions »

Position du Mouvement Ouvrier Chrétien sur le dossier des « Pensions »

A. Constats principaux

B. Principes à défendre

C. Revendications

1. Améliorer les pensions actuelles et futures
2. Financer la pension légale
3. Refuser le recul de l'âge légal de la pension et réduire la durée de carrière complète
4. Aménager les fins de carrière
5. Réduire les inégalités du 2^{ème} pilier et contribuer au refinancement de la pension légale
6. Limiter les avantages fiscaux sur l'épargne « pension »
7. S'opposer à la pension à points
8. Harmoniser les régimes par le haut en référence aux pensions publiques actuelles

A. *Constats principaux*

I. Contexte

1. Initialement construite peu à peu par les salariés, la sécurité sociale actuelle est née du pacte social de l'immédiat après-guerre et constitue le **patrimoine commun de l'ensemble des travailleurs** mais dont sont aujourd'hui exclus de plus en plus de travailleurs et travailleuses. De nombreuses mesures prises sous le précédent gouvernement et renforcées ou accélérées par l'actuel gouvernement portent atteinte à notre système de sécurité sociale dans différentes branches dans le non-respect de la concertation sociale et de la gestion paritaire. Il est donc plus que jamais nécessaire de développer les **stratégies d'action collective** à l'encontre de ce travail de sape et du langage néolibéral à déconstruire, afin de défendre et reconstruire une Sécurité sociale forte et qui évolue en fonction des besoins des gens. C'est en s'associant à d'autres mouvements, plateformes et associations que nous pourrons construire le rapport de force nécessaire.
2. Des décisions politiques se prennent sur base de **discours simples mais à contenus idéologiques sous-jacents** : « Si nous ne faisons rien, dans moins de vingt ans, nos pensions seront réduites de moitié ». De discours tenus sans tenir compte du sous-financement de la Sécurité sociale, notamment par la réduction des cotisations sociales en faveur des entreprises dans le cadre du « tax shift »¹. De discours basés sur une analyse tronquée du rapport entre le coût des « inactifs » retraités et la mise à contribution des « actifs » et sans faire la comparaison entre le coût des intérêts sur la dette publique et celui de la Sécurité sociale.
3. De **nouvelles formes de pauvreté** s'ajoutent à celles que l'on n'a pas réussi à combattre, avec les contrats précaires qui se succèdent pour les **jeunes** et les enfermement dans un espace « transitionnel » en l'attente d'un travail durable, et le report de l'âge de la retraite qui bloque leur accès sur le marché du travail.
4. Le **taux de remplacement des pensions** (niveau de la pension en % du salaire) **figure parmi les plus faibles de l'UE**, principalement en raison de la combinaison d'un faible taux légal de pension et d'une carrière complète de 45 années, que peu de personnes parviennent et parviendront à atteindre. Beaucoup de pensionnés ne peuvent supporter certaines dépenses essentielles et le taux de pauvreté des personnes âgées reste supérieur à la moyenne.

¹ Réseau et site www.econospheres.be, Eric Rydberg, 5 janvier 2015 : « Michel Jadot évoque les mesures de réduction de cotisation sociale en faveur des entreprises : J'en ai compté soixante-quatre, des chèques-repas aux quelques 600.000 voitures de fonction, et cela pèse environ un milliard d'euros ».

5. **Les pensions sont très inégales entre les hommes et les femmes.** L'écart moyen de pension entre hommes et femmes en Belgique est de 31%² (ce qui est 30% supérieur à l'écart salarial qui représente déjà une inégalité criante) et deux tiers des pensions de moins de 1000 euros sont perçues par des femmes. En cause : des interruptions de carrière non reconnues surtout avant 1974 (année avant laquelle ce statut n'existait pas, désormais modifié en « crédit-temps »), l'absence de véritable liaison au bien-être alors que leur durée de vie est plus longue, la répartition genrée des rôles, la structure de l'emploi dans certains secteurs offrant surtout des temps partiels et la pénibilité au travail. Le travail à temps partiel, dans la majorité des cas involontaire, rend souvent impossible de combiner deux temps partiels vu la flexibilité exigée et la complexité des horaires.
6. **Le système actuel de plafonnement des pensions n'est plus adapté** à l'évolution des carrières et est un incitant parmi d'autres au développement des pensions complémentaires privées.
7. **L'impact démographique sur les pensions est surtout lié au baby-boom** d'après-guerre et non à l'allongement continu de la durée de vie³ qui sert d'argument pour faire passer l'allongement des carrières visant à ralentir la croissance des dépenses, sans politique compensatoire suffisante.
8. La pension minimale ne permet pas de garantir l'accès à une maison de repos.

II. Décisions et intentions gouvernementales

1. **Le recul de l'âge de la pension**, dès lors qu'il est combiné au durcissement des conditions de la retraite anticipée **est une mesure contreproductive**, d'efficacité limitée, perçue comme une violence sociale et un risque pour la santé, qui ne tient pas compte de la pénibilité du travail pour un grand nombre de tâches professionnelles et particulièrement dans des métiers essentiellement exercés par des femmes. Cette mesure ignore également la situation de jeunes ayant été longtemps aux études et les personnes ayant connu la précarité, au détriment des jeunes en recherche d'emploi.
2. **Le système à points serait moins lisible** que le système actuel **et renforcerait l'incertitude** quant à l'évolution de la pension **tout en déresponsabilisant les gouvernements** face au défi du vieillissement et aux événements futurs.
3. **Le gouvernement cherche à faire avancer la privatisation des pensions à la faveur du défi du vieillissement.** Or, le « 2^{ème} pilier » ne constitue pas un complément de pension significatif pour la plupart alors qu'il représente un manque à gagner budgétaire et qu'il renforce l'inégalité. **Le « 3^{ème} pilier »** quant à lui n'est qu'un système d'épargne parmi d'autres incité fiscalement.

² Etude EIGE, "The gender gap in pensions in relation to gender equality". Moyenne pour la Belgique pour 2012 basée sur différents types de pension.

³ Les dernières statistiques pourraient infirmer la tendance de l'allongement continu de la durée de vie.

4. A propos de la réforme de la pension de survie, il a pu être observé que le Gouvernement a invoqué le terme « individualisation des droits » en l'utilisant comme argument fallacieux dans le but de réduire l'accès au droit que constitue la pension de survie.

B. Principes à défendre

1. Toute mesure de modification du système des retraites doit **tenir compte des réalités actuelles sur le marché de l'emploi**, dont la croissance du travail précaire, qui touche particulièrement les jeunes qui risquent d'y être enfermés durant toute leur vie professionnelle. Dès lors, rares sont les jeunes qui auront une carrière complète et qui accéderont à une pension correcte et digne.
2. C'est pourquoi le débat préalable sur la réforme des retraites doit s'accompagner d'un débat et de propositions de mesures qui visent à **réduire le temps de travail de tous les travailleurs et travailleuses** avec embauches compensatoires et sans perte de salaire. Le MOC revendique une solidarité de fond visant à éradiquer le chômage, le travail précaire et les temps partiels contraints par une répartition du temps de travail entre tous les travailleurs et travailleuses actuellement occupés ou demandeurs d'emploi.
3. Le principe de **l'individualisation des droits** privilégiant à la fois l'autonomie et la solidarité doit être mis en œuvre dans le secteur des retraites et les autres branches de la sécurité sociale, en prévoyant une période de transition qui permet de passer des droits dérivés à la constitution de droits propres suffisants.
4. **La Sécurité sociale, en ce compris les pensions, appartient aux travailleurs et travailleuses. La concertation sociale et ses résultats doivent dès lors être respectés ainsi que la consultation sociale**⁴. Et toute réforme doit faire l'objet d'un vaste débat démocratique.
5. **Les pensions de sécurité sociale et leur renforcement doivent se voir accorder la priorité absolue** car seules les pensions légales par répartition sont solidaires et en mesure de garantir la solidarité intergénérationnelle et un niveau de vie décent, à l'inverse des systèmes de capitalisation qui confirment et accentuent les inégalités entre travailleurs et travailleuses.

⁴ Organes de concertation : groupe des 10, Conseil national du travail-CNT, Comité national des pensions-CNP, Office national des pensions-ONP, etc. Organes consultatifs : Conseil consultatif fédéral des aînés-CCFA, Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes.

6. La loi doit garantir **une véritable liaison automatique et annuelle des pensions au bien-être** (à l'évolution générale des salaires), plutôt qu'une adaptation sélective, partielle et variable suivant les circonstances budgétaires et économiques. Et en aucun cas, l'indexation ne peut être remise en cause.
7. Il faut renforcer le principe d'assurance par **un taux de remplacement correct** dans l'ensemble des régimes, tout en maintenant le principe de solidarité par **des minima décents et un plafonnement** des pensions.
8. **Il faut œuvrer à l'égalité entre hommes et femmes de manière générale et notamment dans les pensions.** Cela signifie de tenir compte des conséquences des inégalités dans les conditions d'emploi (salaires, carrières, temps partiel involontaire,...) et des contraintes avec lesquelles ce sont surtout les femmes qui sont amenées à composer, et de les compenser. Mais aussi d'agir en amont en visant à offrir un emploi de qualité à tous avec un revenu juste et suffisant et une couverture complète de sécurité sociale.
9. **Les inégalités doivent aussi être réduites de manière générale**, entre pensions anciennes et nouvelles, entre régimes légaux (par une harmonisation vers le haut), et au sein de la fonction publique entre agents nommés et contractuels.
10. **Le MOC défend le maintien, la restauration des périodes assimilées et de leur assimilation et le développement de celles-ci** car elles constituent un élément essentiel de solidarité et un rempart contre la pauvreté.
11. **Le financement nécessaire pour assurer le paiement des pensions à l'avenir doit principalement provenir d'une fiscalité plus juste et de l'affectation d'une partie des ressources du développement économique. Il doit se concevoir dans le cadre global de la sécurité sociale⁵ et en prenant en compte l'ensemble des sources potentielles de son financement**, c'est-à-dire les cotisations sociales et la fiscalité, qu'il s'agit de réformer. Il faut aussi œuvrer à un **développement économique durable, en tant que générateur d'emplois et de revenus**, et réorienté vers une économie du bien-être.
12. Nous sommes opposés à une **privatisation de la protection sociale** qui consisterait à augmenter la part des régimes privés complémentaires par rapport aux régimes de sécurité sociale.
13. **Nous refusons également de passer d'un régime à prestations définies à un régime à prestations variables suivant la situation économique, démographique et budgétaire** comme il a été proposé dans le système de pensions à points.
14. Le MOC prône une politique qui permette **effectivement le maintien en emploi des travailleurs âgés** et qui, non seulement préserve leur **durée de vie en bonne santé** mais l'améliore, et à condition de **réussir une politique de l'emploi** et singulièrement de création d'emploi, qui notamment **améliore la situation des**

⁵ Dès lors que l'évolution de l'emploi et de la démographie peut dégager des marges dans d'autres branches.

jeunes et en particulier leur taux d'emploi et l'accès de chacun à l'emploi, **ainsi que celle des femmes**, surtout par la limitation des temps partiels. L'accès de chacun à l'emploi peut être assuré, notamment grâce à la réduction du temps de travail, à la réduction des inégalités d'accès à l'emploi, à la lutte contre les discriminations, à l'accompagnement/au tutorat par des travailleurs âgés.

C. *Revendications*

1) Améliorer les pensions actuelles et futures

1. Une liaison annuelle automatique des pensions au **bien-être** et un **rattrapage** (réalisé en une seule fois) de l'écart d'évolution entre les pensions et les salaires des actifs, en priorité pour les pensions les plus anciennes.
2. a. Une **pension minimale** à 90% du salaire minimal garanti⁶, pour une carrière complète, ainsi qu'une **réduction de la condition de carrière** pour en bénéficier, à 25 années alors qu'elle est actuellement de 30 années, en y maintenant toutes les périodes assimilées.
b. La **GRAPA** doit se situer au-dessus du seuil de risque de pauvreté et au moins à 90% de la pension minimale⁷ pour carrière complète.
3. Calculer le **plafond salarial sur l'ensemble de la carrière** et non par année⁸.
4. Lors du relèvement des pensions, les **plafonds de revenus et montants de référence des avantages sociaux et fiscaux aux personnes âgées** doivent être adaptés⁹.
5. Assurer régulièrement une information accessible, orale, écrite par le spf pensions dont les moyens doivent être renforcés pour ce faire, en partenariat avec les mutualités et les associations. Assurer également un accompagnement des pensionnés les plus précarisés afin qu'ils puissent **obtenir les aides existantes**, et

⁶ Soit 1403,44 euros en avril 2016.

⁷ Soit 1263,10 euros en avril 2016.

⁸ En régime des salariés, le droit à la pension pour chaque année de carrière est calculé sur base du salaire plafonné (plafond pour 2015 à 53 528,57 euros bruts par an). Celui qui aurait gagné chaque année plus que le plafond salarial annuel toucherait une pension mensuelle plafonnée à 2238,71 euros bruts pour une pension «au taux isolé de 60%» et à 2798,38 euros pour une pension «au taux ménage de 75%» (lorsque le conjoint a accumulé très peu de droits pour une pension en propre). En régime des fonctionnaires (nommés), la pension mensuelle est limitée à $\frac{3}{4}$ du traitement et ne peut excéder 6283,85 euros bruts.

⁹ Barèmes fiscaux, intervention majorée des assurances soins de santé et indemnités, APA et nouveaux dispositifs régionaux, électricité, etc.

automatiquement lorsque les critères nécessaires sont connus. Pour la définition des critères, le logement occupé ne doit pas entrer en ligne de compte.

Afin de **réduire l'inégalité entre hommes et femmes**¹⁰ :

6. La **fin de la compression** des journées à **temps partiel**, la garantie du **maintien des droits** pour les temps partiels involontaires et l'assimilation complète de l'allocation de garantie de revenu.
7. Une meilleure couverture des besoins de **prise en charge collective des soins aux enfants et aux personnes dépendantes en développant des services publics et associatifs non-marchands de qualité**, un élargissement des possibilités de **congés et crédit-temps** motivés ou non.
8. La **reconnaissance de critères de pénibilité du travail qui prenne en compte les métiers majoritairement exercés par des femmes**. La pénibilité de nombre de ces métiers porte en effet atteinte à leur santé et doit être reconnue. En effet, nombreux sont les métiers dans lesquels le port de charges et le poids, les positions inconfortables et l'usure du corps, ne sont plus à prouver (soins, nettoyage, aides familiales et aides ménagères, commerce, accueil de la petite enfance, infirmières, etc). La pénibilité au travail doit être prise en compte pour déterminer la durée de la carrière et l'âge de départ pour l'accès à la pension anticipée.
9. **L'assimilation complète des périodes avec maintien de droits pour les temps partiels involontaires, des interruptions de carrière et de tous les crédits-temps**. La prise en considération de ces périodes est importante pour les femmes car elles sont majoritaires à travailler à temps partiel, à interrompre leur carrière pour différentes raisons dont les raisons familiales (enfants, parents âgés) mais aussi pour tenir le coup dans des métiers pénibles non reconnus comme tels.
10. L'octroi de **droits propres** dans le cadre de l'application de l'individualisation des droits en sécurité sociale **pour certaines années ni travaillées ni assimilées ou périodes de temps partiel non assimilées** (moyennant cotisation).
11. Le système actuel des pensions et les nouvelles mesures déjà prises ou envisagées doivent systématiquement faire l'objet d'une **analyse en termes de genre et donc d'égalité entre les hommes et les femmes**, tel que le prévoit la loi sur le « gender mainstreaming » du 12 janvier 2007, et d'une analyse **d'impact sur le risque de pauvreté des personnes âgées**.
12. La poursuite des actions visant à **lutter contre l'écart salarial** entre hommes et femmes.

¹⁰ Outre le relèvement des plus basses pensions.

Concernant la **pension de survie**, pour les générations qui à titre transitoire ne seront pas encore concernées par l'individualisation des droits :

13. Ne pas appliquer le nouveau système aux **45 ans et plus**.
14. **Accorder l'allocation de transition** versée aux moins de 45 ans pour une période plus longue qu'un an, en la modulant suivant l'âge du conjoint survivant, le nombre d'enfants et l'âge des enfants, l'emploi éventuellement exercé ainsi que le niveau de diplôme et de qualification. Et assurer un véritable **accompagnement à l'insertion socio-professionnelle**.
15. Majorer substantiellement le **plafond de cumul** entre pension de survie et revenu d'activité professionnelle.
16. Dans le cadre d'une individualisation des droits, la suppression de la pension de survie ne se conçoit qu'avec la constitution préalable de droits individuels suffisants.

2) Financer la pension légale

17. Des réformes fiscales radicales quoique progressives ayant notamment pour objectif **d'augmenter les recettes fiscales et de cotisations sociales par rapport au PIB** :
 - a. Par **une meilleure justice fiscale à travers une contribution équitable des différents types de revenus et des différents niveaux de revenus** à l'IPP et **des entreprises** à l'impôt des sociétés. Ce qui suppose une véritable lutte contre la fraude et l'évasion fiscale et d'instaurer un impôt sur les grandes fortunes.
 - b. Par un **élargissement de l'assiette de prélèvement** (CSG sur l'ensemble des revenus, cotisation sociale sur la valeur ajoutée des entreprises, réduction des déductions fiscales, base européenne commune de l'impôt des sociétés,...).
 - c. Par un meilleur rapport entre les **résultats en matière d'emploi des réductions de cotisations sociales** et leur coût budgétaire et par une **révision à la baisse** du régime de cotisations sociales et de fiscalité réduites dont bénéficient les pensions privées complémentaires (dont le produit doit être affecté au financement du 1^{er} pilier).
18. Des politiques fédérales, régionales et communautaires en faveur d'un développement économique durable **plus dynamique**, à la fois **générateur d'emplois et de revenus**, et orienté vers le **bien-être**, contribuant aux défis climatiques, écologiques et sociaux (services aux personnes).

3) Refuser le recul de l'âge légal et diminuer la durée de carrière complète

19. Le MOC est opposé **au recul de l'âge légal de la pension à 66 puis 67 ans**. L'âge légal de la pension doit rester à 65 ans.
20. Le MOC est également **opposé au report effectif de la pension anticipée**.
21. Afin d'augmenter le taux de remplacement, **la durée de la carrière complète doit être diminuée à 40 ans** car parmi les salariés seulement 9% des femmes et 29% des hommes arrivent à avoir une carrière complète de 45 ans. Cette mesure ne résoudra pas le problème des écarts entre hommes et femmes et doit donc être accompagnée de mesures complémentaires.

4) Aménager les fins de carrières

22. **Restaurer et compléter les possibilités d'interruption de carrière avec assimilation complète**, afin de permettre des **pauses** ou une **réduction progressive** du temps de travail.
23. **Moduler** les conditions de la retraite anticipée et les possibilités d'interruption de carrière **suivant la pénibilité des tâches** à redéfinir et à élargir, et examiner l'opportunité d'instaurer des **dérogations sur avis médical**.
24. Prévoir via des accords paritaires l'**aménagement** des conditions d'exécution du travail, du poste de travail ou de la fonction, avec la possibilité de **changement** de poste ou de fonction.
25. **Pour certains métiers, assurer une reconversion suffisamment tôt** (entre 45 et 55 ans) par une formation continue et un accompagnement de la recherche d'emploi.
26. Nous refusons **la pension à mi-temps** car l'autre mi-temps n'est pas assimilé pour la pension et car elle pourrait servir de prétexte à une nouvelle remise en cause des régimes de fin de carrière (RCC et crédit-temps) et des assimilations (chômage, invalidité).
27. **Le MOC demande de modifier comme suit les conditions d'accès à la retraite anticipée :**
 - a. La condition de carrière doit être ramenée à **35 ans** de façon à tenir compte des changements dans les trajectoires professionnelles (prolongation des études, difficulté pour les jeunes d'accéder à l'emploi, travail intérimaire et à durée déterminée augmentant les risques de périodes de non-droit).

- b. La condition d'âge doit être ramenée **entre 60 et 62 ans**¹¹.
- c. Les conditions d'âge et de carrière doivent être **modulées suivant la pénibilité** du travail dont il faut déterminer les critères qui prennent en considération des métiers ou des tâches actuellement non reconnus comme étant pénibles et qui sont majoritairement exercés par des femmes et notamment dans les secteurs féminisés comme le non-marchand.
- d. Prévoir des **dérogations sur avis médical** afin d'éviter un effet probable de réduction significative de la durée de vie en bonne santé.

5) Réduire les inégalités du 2^{ème} pilier et contribuer au refinancement de la pension légale

28. Dès lors qu'il donne priorité absolue au relèvement des pensions légales du 1^{er} pilier, le MOC est **en défaveur d'une extension du 2^{ème} pilier et en faveur d'une réduction des inégalités** qu'il renforce et d'une **réduction de son coût budgétaire via une cotisation spécifique**. Revendications :

- a. Rendre publics et transparents les **frais de gestion des assureurs et fonds de pension, ainsi que les primes, les rentes et les capitaux perçus, les rendements effectifs**, par secteur et par niveau de salaire.
- b. Rendre publics et transparents les investissements des assurances-groupe et des fonds de pension, afin de soutenir des investissements éthiques et responsables en matière sociale et environnementale et de décourager ceux qui ne le sont pas.
- c. Instaurer par étapes une cotisation progressive (suivant le rapport entre les primes patronales et du travailleur et le salaire) qui constituerait **un désincitant à l'inégalité des couvertures et à l'extension du niveau des primes et qui contribuerait au financement de la pension légale**.
- d. Inciter à **percevoir une rente mensuelle** plutôt que le capital au moment de la retraite.
- e. Examiner s'il est possible d'éviter des avantages supplémentaires en 2^{ème} pilier comme palliatif à la norme salariale.¹²
- f. La création d'un éventuel second pilier dans les entreprises qui n'en disposent pas ne doit pas se faire au détriment du financement du 1^{er} pilier, ni des hausses de salaires, ni de l'amélioration de la qualité des emplois.

¹¹ Suivant l'efficacité de la lutte à mener contre la discrimination à l'égard des travailleurs âgés et les mesures d'aménagement des fins de carrière.

¹² Par exemple en prévoyant dans l'accord interprofessionnel une dérogation pour les secteurs et les entreprises dont la productivité ou la rentabilité aurait davantage augmenté.

6) Limiter les avantages fiscaux sur l'épargne « pension »

29. Remplacer les avantages fiscaux à l'épargne par une exonération unique sur l'ensemble des modalités d'épargne équivalant à l'exonération appliquée sur les comptes d'épargne ordinaires.
30. Réduire le plafond actuel.

7) S'opposer à la pension à points

31. Le MOC s'oppose au système de pensions à points, car :
 - a. Il sera **moins lisible que le système actuel** pour les travailleurs qui ne pourront connaître le montant de leur pension **qu'au moment de leur retraite**.
 - b. Il accroît **l'incertitude quant à l'évolution de leur pension** dès lors que l'adaptation au bien-être dépendra des évolutions démographique, économique et budgétaire, ce qui aurait pour conséquence de créer plus de précarité parmi les personnes âgées.
 - c. Des procédures automatiques ou prédéfinies d'ajustement aux évolutions du contexte socio-économique reviennent à **déresponsabiliser les gouvernements, surtout quant aux réelles solutions aux conséquences budgétaires des évolutions démographiques** du passé (comme le baby-boom).

8) Harmoniser les régimes par le haut en référence aux pensions publiques actuelles

32. **La spécificité des régimes et l'équité entre régimes doivent faire l'objet d'un débat approfondi** dans les organes de concertation.
33. Pour le MOC, harmoniser ne doit pas aboutir à uniformiser les régimes et la convergence doit se faire **vers le haut**¹³.

¹³ Dès lors que le taux de remplacement des pensions en régime salarié est insuffisant et parmi les plus faibles d'Europe.