

Communiqué de presse

16 juin 2014

La Commission de réforme des pensions plaide pour une nouvelle sécurité grâce à une réforme en profondeur

Les ministres De Croo et Laruelle ont institué en avril 2013 la Commission de réforme des pensions 2020-2040. La Commission publie aujourd'hui son rapport.

Bien qu'ils proviennent d'horizons variés, les membres de la Commission ont considéré qu'il était de leur devoir d'arriver à un consensus entre eux sur l'avenir des pensions, sans bien entendu se substituer aux mécanismes de décision politique et à la concertation sociale. La publication du rapport est une étape dans un processus. Un large débat est nécessaire, avec les interlocuteurs sociaux et les autres parties prenantes. En même temps, il doit y avoir une volonté de décider de la réforme des pensions pendant la présente législature : certaines réformes doivent être lancées suffisamment vite, et, d'un autre côté, des périodes de transition suffisamment longues sont indispensables.

En tant qu'assurance sociale, le système de pension constitue un contrat social qui doit ancrer les attentes de chacun, jeunes et plus vieux, actifs et pensionnés. Malgré les réformes récentes, il y a encore trop d'inquiétudes sur l'avenir des pensions. Tel qu'il est aujourd'hui, le système de pension n'est pas soutenable financièrement, il ne correspond plus à l'évolution de la société et il pose des problèmes de qualité sociale. Ne modifier que les paramètres du système actuel ne suffira pas à résoudre ces problèmes. C'est pourquoi la Commission plaide pour une réforme en profondeur. Les trois régimes de pension, à savoir les régimes des salariés, des indépendants et des fonctionnaires, devraient à cet effet obéir à des principes communs exposés ci-après.

Chaque travailleur devra pouvoir suivre, année après année, la constitution de sa pension grâce à un simple système à points, dont le nombre variera en fonction de la durée de la carrière et des revenus du travail perçus pendant la carrière. Ce système à points créera un lien clair entre le calcul de la pension et les revenus professionnels moyens des actifs. Il permet de veiller à différents objectifs, notamment le maintien dans des marges souhaitables du rapport moyen entre les revenus des pensionnés et les revenus des actifs, la maîtrise des contributions prélevées sur le travail dans des marges données, et le respect de l'équilibre financier. Des règles du jeu fixées à l'avance assureront que les objectifs du système de pension seront atteints et que l'équilibre financier sera maintenu, avec une juste répartition des efforts. Cela impliquera que des mécanismes d'ajustement seront intégrés au système de pension même. Dans la mesure du possible, certains de ces mécanismes pourraient avoir à terme un caractère automatique. Mécanismes d'ajustement intégrés et implication des interlocuteurs sociaux devront aller de pair. Un Comité national des pensions, à créer, veillera à la qualité sociale et à la soutenabilité financière des pensions. Les interlocuteurs sociaux seront représentés dans ce Comité, qui sera soutenu par un Centre d'expertise des pensions. Ce Comité tripartite sera l'instance en charge de la concertation sociale en matière de pensions, contribuera à l'élaboration des politiques, et assurera leur suivi.

Le niveau moyen des pensions sera maintenu grâce à un allongement des carrières. Les conditions d'accès à la pension seront alignées dans les trois régimes. Les différences en matière de durée de carrière ou d'âge donnant accès à la pension devront être justifiées par des raisons objectives. La pension anticipée restera possible moyennant une correction du montant de la pension qui soit équitable, objective, et correcte d'un point de vue social. La durée de la carrière est l'élément central mais, à terme, les critères d'âge pour la pension anticipée et la pension légale devront aussi évoluer. La Commission a examiné différents scénarios à cet égard. Elle attire l'attention sur les possibilités, les risques et les conditions de succès et souligne l'importance de mécanismes d'ajustement intégrés dans le système. Elle ne formule pas des propositions précises et définitives en la matière : elle présente une façon de raisonner et une stratégie, à concrétiser dans une phase ultérieure. La Commission n'ignore pas que se posent des questions difficiles liées à l'allongement des carrières, comme le caractère pénible de certains métiers ou la répartition inégale des tâches familiales; ce sont des thèmes importants pour la concertation sociale et un débat de société plus large.

La pension minimum doit être simplifiée et améliorée. Il faut moderniser et harmoniser la dimension familiale des régimes de pension. Pour les salariés et les indépendants, le taux ménage devra disparaître après une période de transition suffisamment longue. Les droits dérivés vaudraient aussi, à partir de ce moment, pour les cohabitants légaux. En cas de divorce ou de fin de la cohabitation légale, les points acquis pendant la période de vie commune seraient additionnés et partagés entre les partenaires. Enfin, la couverture décès sera rendue plus équitable.

Un lien plus fort doit exister entre les prestations de travail et le niveau de la pension. Cela n'exclut cependant pas des périodes assimilées : notamment pour ceux qui sont touchés par le chômage, la maladie ou l'invalidité, un accident de travail ou une maladie professionnelle, il y aura bien entendu toujours assimilation de ces périodes à des périodes de travail pour le calcul de la pension.

Un régime de pension légal financé par capitalisation doit être institué pour les contractuels nouvellement engagés dans le secteur public. Le second pilier existant doit être structuré et stimulé de manière plus cohérente. Il doit aussi être élargi pour les travailleurs indépendants en personne physique.

A côté d'une combinaison équilibrée et juste de réformes destinées à maîtriser la hausse des dépenses de pension et d'un financement complémentaire qui ne peut peser sur les revenus du travail, un taux d'emploi plus élevé est la clé du succès. Les réformes des pensions et la politique de l'emploi non seulement se complètent, mais sont aussi interdépendantes : le succès de l'une détermine le succès de l'autre. Une politique de l'emploi énergique et novatrice est donc indispensable.