

## Le billet du président

### LE MIRAGE DU 2<sup>e</sup> PILIER

Lors de la réforme de 2003 un mythe est né, tous les travailleurs allaient bénéficier d'une pension qui allait équivaloir à celle des agents statutaires de la fonction publique, soit 75% du salaire moyen des 5 dernières années de salaire.

10 années plus tard le constat est catastrophique. Au lieu d'améliorer le système on l'a détruit. En 2004 lors de l'entrée en vigueur de la loi, 70% des plans de pensions étaient des plans à prestations définies (% du salaire comme pension) actuellement nous sommes à +/- 20%. Les employeurs ont utilisé la nouvelle loi pour négocier des plans de pensions à contributions définies (% de cotisations ou montant fixe de cotisations) au détriment d'augmentation de salaire qui servent au calcul de la pension légale. Résultat, la base de calcul de la pension légale n'a pas évolué et à l'heure actuelle le ministre des pensions demande au CNT de supprimer le rendement garanti des plans à contribution définie et la responsabilité de l'organisateur du plan. Faut-il rappeler que l'organisateur du plan de pension a toujours la possibilité d'abroger le plan qu'il a mis en place (Art 5 de la loi de 2003).

L'intention des employeurs n'a jamais été de développer un système de complément à la pension légale, mais d'accorder aux travailleurs un avantage salarial avec une réduction des charges patronales à la sécurité sociale.

D'autre part, la branche assurance vie connaît de grosses difficultés. Depuis 2003 l'encaissement a diminué, passant de 14,88 milliards en 2005 à 9,3 milliards en 2014, et va être confrontée à une nouvelle difficulté en 2016 avec SOLVENCY II.

L'encaissement en assurance groupe recule de 5,46 milliards en 2013 à 5,10 milliards en 2014.

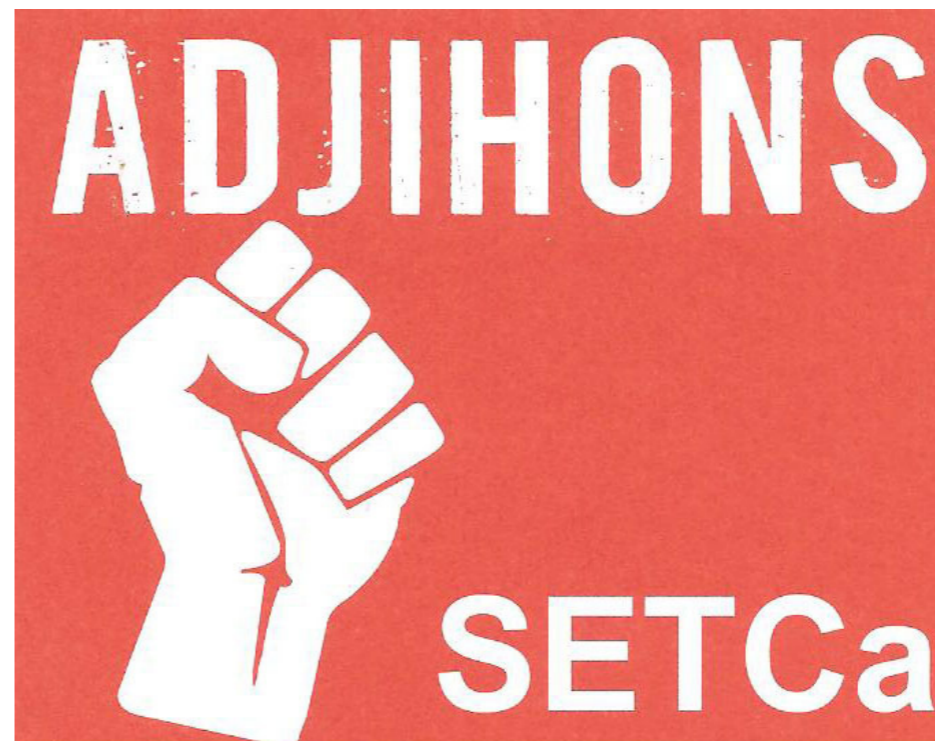
Les chiffres diffusés du nombre d'adhérents aux plans de pensions complémentaires ne sont pas aussi euphoriques qu'annoncés, si dans les plans sectoriels il y a en 2013, 1.223.451 affiliés actifs, il faut également comptabiliser 822.854 dormants qui ne cotisent plus mais dont le capital acquit devra être liquidé lors du 60<sup>ème</sup> anniversaire. Si cette situation, qui ne fait que se développer, devait perdurer elle pourrait mettre gravement en difficulté l'avenir du système, dans certains secteurs le nombre de dormants ne cotisant plus est supérieur aux actifs !!!

**Asset Meltdown (effondrement de la valeur des actifs en fonction de l'évolution de la démographie)**

Au vu de ce qui précède, la question qui se pose, l'intention du ministre des pensions de rendre contraignante une cotisation pour un 2<sup>ème</sup> pilier n'est-elle pas motivée par une aide aux assureurs vie en difficultés plutôt que par un renforcement de la pension des travailleurs. On pourrait assimiler cette cotisation obligatoire à un impôt dédicacé pour les assureurs vie à l'image de l'impôt philosophique existant dans certains pays.

Le résultat prévisible à l'image de la situation telle qu'elle se développe est que le travailleur risque de cotiser pour ne rien obtenir au terme et aura seulement donné un bol d'oxygène aux assureurs vie pour quelques temps.

Luc Jansen, Président de la Commission



Trimestriel de la commission des Pensionné·es et Pré-pensionné·es du SETCa Liège-Huy-Waremme

n°117 avril - juin 2015

Dépôt de Liège X

### Table des matières

Édito du Secrétaire Général : p.1

Motion du comité fédéral : p.2

Origine et évolution de la pension légale : p.3

Le billet du Président : p.4

### L'édito du Secrétaire Général

Camarades,

Dans le précédent éditorial d'*Adjihons*, nous développons la question de la fin programmée du système des prépensions et en dénonçons le côté purement idéologique et l'inefficacité économique.

Les hausses de productivité, les techniques de management... bref la pénibilité du travail fait que les travailleurs sont usés en fin de carrière. Les y maintenir de force ne fera qu'augmenter les statistiques des arrêts de travail pour maladie, voire des accidents du travail, alors que des formules pour permettre de décélérer en fin de carrière existent, à l'exemple de ce qui se fait dans certains secteurs du non-marchand où, en bonus, un système de tutorat, de passage de l'expérience aux plus jeunes est mis en place.

Les jeunes parlons en ici, surtout ici, avant de venir sur la problématique des pensions. Dans le cadre de la relance de son plan d'actions contre le gouvernement antisocial des droites, la FGTB a organisé trois manifestations à Bruxelles sur les mois de mai et de juin. Tout d'abord en faveur de l'emploi des jeunes, ensuite sur les inégalités subies par les femmes, et enfin sur la question des pensions. La première visait à montrer que l'on ne peut construire une société sur le désespoir de sa jeunesse. La réalité, c'est que les jeunes peinent de plus en plus à trouver une place dans le monde du travail (le chômage est trois fois plus important chez les jeunes). Mais qu'en parallèle ils sont aussi attaqués par des mesures d'austérité. Alors que la durée des études s'allongent, tout comme leur coût, l'accès aux allocations d'insertion s'est vu limité tout comme les futurs droits à la pension. On le voit, le dossier des pensions ne concerne pas que les pensionnés. Il concerne aussi, voire surtout les personnes encore au travail mais aussi les futurs travailleurs.

C'est pour cela que la FGTB a pris le temps de baliser ses revendications dans la perspective de la conférence nationale des pensions. Deux journées de séminaire et un comité fédéral ont fait émerger une motion dont vous pourrez lire de larges extraits dans ce numéro. Il en ressort que l'approche syndicale doit être globale et offensive et ne pas se laisser enfermer dans le seul débat sur les pensions et fins de carrière. Au contraire, nous devons remettre à l'ordre du jour la question de la qualité de l'emploi durant l'ensemble de la carrière professionnelle. Tout cela en tenant compte des bouleversements majeurs qui seront induits par la révolution numérique.

Nous devons également remettre au coeur du débat la question de la répartition des richesses. Le *Baromètre socio-économique de la FGTB* (voir *La Ligne Rouge* n°22) développe largement cette problématique. Sur les pensions, il détruit notamment le mythe d'un coût du vieillissement qui serait impayable. En effet, les chiffres du Comité d'étude sur le vieillissement montre que celui-ci, qui représente 100 milliards d'€ sur les 390 milliards d'€ de PIB aujourd'hui, représentera 266 milliards d'€ en 2060... mais sur un PIB estimé à 840 milliards d'€. En clair, la marge disponible sera deux fois plus importante en 2060 qu'aujourd'hui. Des moyens existent donc pour couvrir les pensions par répartition. La question est de savoir si cette augmentation des richesses produites sera distribuée ou sera captée par une infime minorité. Ce qui est une question politique et pas économique. Ce qui dépend de nous et de notre capacité de mobilisation.

Égidio Di Panfilo, Secrétaire Général



### Comment nous contacter ?

Nos bureaux sont situés Place Saint-Paul n°9-11, 4000 Liège au 3<sup>e</sup> étage.

Nous vous accueillons tous les jours de 8h30 à 12h30 et de 13h00 à 17h00

Tél : 04.221.95.29

e-mail : [info@setcaliege.be](mailto:info@setcaliege.be)

site Internet : [www.setcaliege.be](http://www.setcaliege.be)

## Résumé de la motion du Comité fédéral du 28 mai 2015 pour des pensions légales décentes

Le texte qui suit est une synthèse, réalisée par Luc Jansen, de la motion dont la version complète peut être demandée

### La FGTB continue à s'opposer farouchement au relèvement de l'âge de la pension, aussi bien pour les pensions légales que pour la pension anticipée.

C'est pourquoi, la FGTB exige:

- le retrait immédiat de la décision de relever l'âge légal de la pension ;
- que les travaux au Comité national des Pensions soient menés dans leur globalité et pas après que le gouvernement a déjà imposé des décisions unilatérales.

La FGTB exige le maintien des bonifications de diplôme tout comme le maintien de l'actuelle méthode de calcul de la pension des fonctionnaires.

Pour la FGTB, une pension légale décente est une pension par répartition correspondant au minimum à un montant effectif équivalent au salaire minimum interprofessionnel garanti (1.501,82 € au 01/01/15).

La FGTB plaide pour une pension légale correspondant à 75% du salaire pour chaque travailleur et pour une revalorisation du plafond salarial de référence pour le calcul de la pension.

La FGTB exige que le gouvernement prenne l'engagement de garantir la soutenabilité sociale et financière des pensions légales en prévoyant un financement supplémentaire, tant pour y apporter des améliorations que pour faire face à l'augmentation temporaire des dépenses liées au vieillissement.

Dans la discussion sur l'instauration d'un système à points et sur les mécanismes automatiques d'adaptation, la FGTB mettra des balises.

Selon la FGTB, la pension à temps partiel peut être une option pour les travailleurs qui, pour des raisons diverses, n'ont pas accès aux emplois de fin de carrière, aux RCC ou à la pension anticipée.

La FGTB exige un système égal, pour tous les régimes : à savoir de permettre la régularisation des années d'études jusqu'à la fin de la carrière.

La FGTB demande une adaptation des pensions aux augmentations salariales réelles dans le cadre de la répartition de l'enveloppe « bien-être ». La préférence va à une liaison automatique au bien-être pour toutes les pensions.

De plus, nous exigeons des moyens supplémentaires pour réaliser l'opération de rattrapage pour les pensions les plus anciennes souvent les plus basses. La FGTB souhaite que cela se fasse avec des moyens généraux, comme ce fut le cas pour l'opération de rattrapage pour les indépendants.

Pour la FGTB, la question de la pénibilité/Travail soutenable ne peut se limiter au débat sur la réforme des pensions et des fins de carrières.

La FGTB plaide donc pour une approche globale de la pénibilité (soutenabilité de la carrière).

La FGTB refuse de travailler dans une enveloppe budgétaire fermée.

Des mesures de fin de carrière pour le travail pénible sont nécessaires. Nous réclamons l'adoption de mesures positives pour encourager et soutenir la poursuite d'une activité tout au long de la carrière, ainsi que des mesures afin d'adapter l'organisation du travail pour les travailleurs plus âgés.

## ORIGINE ET ÉVOLUTION DE LA PENSION LÉGALE

C'est en 1844 que sera instauré en Belgique ce qui va devenir la « pension des fonctionnaires ».

Cependant, il faudra attendre l'Arrêté-loi du 28 décembre 1944, instaurant immédiatement après la guerre, la Sécurité Sociale qui rend obligatoire pour les salariés l'assurance contre la vieillesse et le décès prématuré ainsi que l'assurance maladie-invalidité-chômage, les allocations familiales et les vacances annuelles.

Précédemment, c'était l'assurance-vieillesse basée sur l'épargne individuelle des salariés qui avait été mise en place par une coalition de droite (catholique-libérale) et qui reposait sur un système de retraite obligatoire par capitalisation pour les ouvriers en 1924 et pour les employés en 1925. A noter que la Commission syndicale ancêtre de l'actuelle F.G.T.B. avait farouchement combattu ce système.

Il a fallu la faillite du système de pensions par capitalisation en 1967 pour mettre en place le système légal actuel de pensions par répartition commun aux ouvriers et employés du privé (basé sur la solidarité collective de tous les salariés).

Hélas, fin des années 70, c'est l'idée d'une marchandisation de la Sécurité Sociale qui refait surface, notamment à cause du chômage qui prive progressivement de travail une partie croissante de la population, de même que la précarité des emplois (contrats à durée déterminées, à temps partiels, intérimaires ...) qui se multiplient dans les années 80 avec comme conséquence l'érosion des droits sociaux collectifs remplacés progressivement par l'individualisation de ceux-ci surtout au niveau du chômage.

Par la suite, on constate une sévère régression systématique de l'évolution des pensions légales par répartition des salariés du privé initiée par le secteur des banques et des assurances avec la complicité des gouvernements successifs, et ce, afin de favoriser les deuxième et troisième piliers de pensions individuelles et privées par capitalisation (souscrits essentiellement auprès des assurances et des banques) assortis de sérieux avantages fiscaux consentis par l'Etat aux bénéficiaires.

Tant et si bien qu'actuellement, face à des pensions légales de plus en plus basses octroyées aux pensionnés du secteur privé, même après une carrière complète de 45 ans, et qui ont été reconnues depuis quelques années déjà comme les plus petites pensions des pays de l'Union européenne, ce qui, malheureusement, amène à présent un pensionné sur trois en-dessous du seuil de pauvreté. Finalement, nos gouvernants essayent, par l'intermédiaire des grands médias, de convaincre la population qu'on n'arrivera même plus à payer les pensions légales aux futur<sup>es</sup> pensionné<sup>es</sup>, et ce, à grand renfort de chiffres et de statistiques totalement faux (notamment sur le coût des pensions légales et leurs financements).

Rappelons simplement que dans tous les pays qui ont mis en place le système de pensions par répartition aucune n'est partie en faillite (contrairement au système par capitalisation) et que, le coût pour l'Etat d'un système de pensions par répartition est nettement inférieur à celui des pensions individuelles par capitalisation (faillites nombreuses et avantages fiscaux aux bénéficiaires et aux entreprises) !...

Raymond Hoens

(suite de la page 2)

Il faut également maintenir les possibilités de départ anticipé - via le RCC - des travailleurs qui ont exercé un travail pénible, souffrent de problèmes physiques dus à leur carrière ou qui ont une carrière longue.

Dans ce contexte, la FGTB opte pour une approche par critères et non par la détermination de métiers lourds.

La FGTB insiste sur un renforcement de la responsabilisation des employeurs et des autorités publiques, qui ira de pair avec un renforcement qualitatif et quantitatif des services d'inspection du travail.

La FGTB réclame également une approche spécifique pour les aspects liés au genre

Cette motion reprend nos lignes de force dans le débat sur les pensions. Le Comité Fédéral donne mandat au Bureau Fédéral pour le suivi des évolutions dans le cadre de ce débat sur les pensions.