

## PENSIONS ■■■

**PENSIONS À POINTS, PENSIONS COUP DE POING**

*Combattue une première fois, écartée de l'agenda politique grâce à la mobilisation syndicale, la pension à points ressort des cartons où on pensait l'avoir définitivement remisee.*

Voilà qu'elle revient, comme un marronnier médiatique : la pension à points fait son grand retour, notamment dans l'actualité française concentrée sur la contestation de la réforme des retraites du gouvernement Macron. De quoi parle-t-on ? D'une pension sur le principe d'une carte de fidélité : tant que vous travaillez, vous accumulez des points pendant votre vie active, quel que soit votre régime (salarié, fonctionnaire, indépendant). Un point représente une certaine valeur financière pour votre pension. Mais une valeur qui variera selon les années ! Vos possibilités de départ à la pension sont déterminées sur base de votre capital personnel de points, donc à partir de votre propre carrière professionnelle.

**DE L'ÂGE DE PENSION À LA DURÉE DE CARRIÈRE**

Le système des pensions à points ne se réfère pas à votre seul âge pour vous octroyer votre pension, votre dû solidaire pour lequel, rappelons-le, vous avez cotisé pendant toute votre carrière. Il s'appuie sur trois âges distincts de départ à la retraite : l'âge normal, l'âge anticipé et l'âge légal.

L'âge normal, c'est l'âge auquel vous atteignez le Saint-Graal, le nombre d'années de carrière de référence, tel que défini par le gouvernement, soit dans les projets débattus pour l'instant : 45 ans de carrière. Vous partez plus tard que l'âge normal mais avant l'âge légal ? Vous recevez un bonus. Vous partez plus tôt ? Vous écopez d'un malus. Et pour définir ces bonus/malus, il faudra compter sur une formule mathématique basée sur l'espérance de vie, pas sur un pourcentage établi une bonne fois pour toutes. Et cette « espérance de vie » qui servirait de critère, il n'est pas encore assuré qu'il s'agisse de l' « espérance de vie en bonne santé », laquelle diffère fortement de la première (cf. interview de J.-F. Tamellini) !

Vous pouvez partir en pensions à l'âge anticipé si vous avez atteint la durée minimale de carrière requise. Ce n'est donc plus votre âge ou la négociation d'une convention de secteur/entreprise qui détermine votre possibilité de partir plus tôt, mais bien la durée de votre carrière. Durée la plus souvent envisagée par les projets sur la table ? Entre 42 et 45 ans de carrière pour un départ anticipé. Vous avez commencé à travailler à 20 ans ? Vous pourriez envisager une retraite anticipée (si vous n'avez jamais



connu de période de chômage ou de temps partiel !) au-delà de 60 ans. Vous avez fait des études ? Sorti(e) de votre promotion dans les temps à 23 ans (parcours classique de 5 ans pour un master, on ne parle même pas des médecins...) ? Vous pouvez espérer une retraite anticipée si tous les signaux sont au vert (pas de coupure dans la carrière) à partir de 65 ans... l'âge légal actuel de départ à la retraite !

L'âge légal enfin, s'il existe toujours, est l'âge auquel vous pourrez partir, même si vous ne disposez pas du nombre suffisant d'années de carrière. Compte tenu de la durée de carrière envisagée pour pouvoir bénéficier de sa pension à points, on peut considérer que 75 ans constitueraient une limite acceptable pour le gouvernement. Soit 10 ans de plus de l'âge légal actuel !

Ce n'est donc plus la date butoir du départ à la retraite, l'âge légal, qui sera au centre des débats. C'est la durée

de la carrière - puisqu'elle détermine le départ à la pension - qui devient le véritable enjeu à prendre en considération dans les négociations avec l'Autorité et dans les mobilisations.

## CALCULER LA VALEUR DU POINT

Le montant de la pension serait le résultat d'un simple calcul, rendu quasi automatique par un algorithme mathématique : le nombre de points acquis tout au long d'une vie de travail, multiplié par la valeur du point au moment du départ à la retraite. Mais comment est déterminée la valeur de ce point ? La valeur du point est calculée à partir du salaire moyen brut de l'année en cours lors de votre départ à la retraite, ce qui a de nombreuses et inquiétantes implications.

Premièrement, cela signifie que la valeur du point varie chaque année, que le montant final de votre pension n'est pas garanti par le nombre de points accumulés durant votre carrière. Et ça rappelle étrangement les placements des fonds de pension...

Deuxièmement, la valeur du point n'est pas calculée par rapport à l'évolution de votre salaire, mais par rapport aux autres salaires que le vôtre au moment où vous prenez votre pension. On peut donc supposer que si l'année de votre départ, les salaires baissent fortement, la valeur de vos points chutera elle aussi.

Mais calculer la valeur du point à partir du salaire moyen (qui a une fâcheuse tendance à lisser les extrêmes, à la différence du salaire médian) pose aussi une autre question : comment définir ce salaire moyen brut ? Tous régimes confondus (salariés, fonctionnaires, indépendants), sachant que les projets actuels n'évoquent pas comment définir la valeur du point d'un fonctionnaire ? Tous secteurs confondus ou en faisant varier le point différemment selon les secteurs, et dans ce cas sur base de quel critère ?

Dans ce cadre, pour faire varier les montants de pension, les décideurs (il n'a pas encore été précisé si les interlocuteurs sociaux seraient partie prenante) peuvent soit augmenter le coût du point (c'est-à-dire que pour un salaire identique, on accumulerait moins de points), soit baisser le montant de chaque point acquis (avec le même nombre de points au final, on toucherait moins de pension au moment de partir à la retraite). Il importe donc de savoir qui, sur quels critères et à quelles conditions on envisage de calculer la valeur du point !

## INDIVIDUALISER LA SOLIDARITÉ COLLECTIVE

Les pensions, qui sont un symbole fort de la solidarité collective entre actifs et retraités, deviendraient dans ce nouveau système à points une assurance finalement toute personnelle. Le « compte » est en effet personnel. Chacun déciderait s'il veut partir tôt avec une faible pension - mais éventuellement compensée par des revenus mobiliers ou immobiliers connexes - ou de travailler plus longtemps - quand le salaire est le seul revenu. Tout est donc, dans ce système, condition de moyens.

Alors bien sûr, une telle dynamique ouvre de fameuses perspectives aux fonds de pension qui pourraient multiplier conséquemment leurs placements financiers en proposant à la population leurs épargne-pensions et autres produits sans garantie pour s'assurer une retraite digne. C'est donc bien le système de pensions par répartition qui est attaqué.

Surtout, chaque individu se retrouverait face à lui-même, à son parcours professionnel, rendu responsable de tous les soubresauts de carrière - y compris notamment les licenciements collectifs.

Reporter tous les risques sur les seuls assurés, voilà l'idée. À charge aux assurés de s'assurer encore plus en confiant une part supplémentaire de leur salaire aux fonds de pension et autres groupes bancaires internationaux. Et de participer ainsi à la financiarisation de l'économie et à la baisse de la part des cotisations sociales dans la richesse nationale.

Pour reprendre les mots de Martine Bulard analysant la situation française dans *Le Monde diplomatique* de janvier 2020 : « Telle est la philosophie essentielle de ce projet : briser les droits collectifs, valoriser l'individualisme ».

## PRESSION INTERNATIONALE

La pression internationale en faveur des systèmes de pensions à points devrait nous alerter. Dans sa synthèse 2020 sur la Belgique, l'OCDE considère comme prioritaire de « poursuivre le regroupement de régimes de retraite couvrant différentes catégories de travailleurs, par exemple au moyen d'un système à points » en liant l'âge légal du départ à la retraite à l'« espérance de vie » au moment de la retraite.



## « L'ESPÉRANCE DE VIE EN BONNE SANTÉ, C'EST NOTRE ARGUMENT PRINCIPAL »

Entretien avec Jean-François Tamellini, Secrétaire fédéral FGTB.

**La contestation française de la réforme des retraites de Macron ramène dans le débat public le système des pensions à points. La FGTB s'était mobilisée contre les propositions du ministre des Pensions sous le gouvernement Michel. Avec quel impact sur les mesures envisagées ?**

C'est grâce à nos mobilisations que la pension à points a été mise au frigo. Notre message principal était de dire que ce système de pensions à points est une instrumentalisation de la sécurité sociale pour que les pensionnés servent de variable d'ajustement des dépenses de l'État. Je pense que ce message est passé auprès de la population en prouvant, noir sur blanc, que le système de pensions à points permet de geler le montant de la pension pendant plusieurs années, contrairement aux déclarations du ministre des Pensions - Daniel Bacquelaîne - qui annonçait : « nous ne diminuons pas le montant de la pension ». Malgré les mensonges d'État, les syndicats et les experts ont fait la démonstration qu'il y aura un impact sur ce gros mot que je n'aime pas, « le pouvoir d'achat » des retraités. Le coût de la vie va continuer à augmenter, or ce système permet de geler les pensions.

**Quel danger représente la pension à points pour les travailleurs et quels sont les enjeux cachés ?**

La valeur du point ne sera connue qu'à la fin de votre parcours professionnel et elle pourra être modulée en fonction de deux critères : démographique (il y a trop de pensionnés en même temps) et macro-économique (les dépenses publiques sont trop importantes), ce qui souligne à quel point le patronat et la droite veulent lier le budget de l'État (les dépenses publiques) et celui de la sécurité sociale (qui est l'assurance des travailleurs) alors que ces budgets n'ont rien à voir. Et on pourra geler la valeur du point sur cette double base, c'est confirmé. Pour brouiller les pistes, on n'entend plus parler désormais de « point » mais bien de « montant de pension », or les mécanismes sont identiques : ce montant pourra aussi être gelé. La véritable intention, c'est de geler le montant de la pension pour augmenter de facto l'âge

de départ de la pension. Le report de l'âge légal de la pension à 67 ans n'était en réalité pas la mesure principale du gouvernement Michel. Leur objectif est de jouer sur le montant de la pension, comme en Suède. Si on rentre dans la dynamique du système de pensions à points, on va être dos au mur car les travailleurs(euses) qui seront coincé(e)s dans ce régime, nos propres militants, demanderont d'eux(elles)-mêmes à travailler plus longtemps.

C'est insidieux. Nous ne pouvons pas rentrer dans ce mécanisme, sinon nous participerons à des décisions en cascade qui vont amener les travailleurs à travailler plus longtemps.

**Avec l'allongement de l'espérance de vie, on a beau jeu d'exiger des travailleurs de rallonger la durée de leur carrière, mais on ne parle presque jamais des conséquences pour les travailleurs d'un tel allongement...**

Travailler plus longtemps a un impact sur la santé des travailleurs, un impact qui va varier selon l'espérance de vie en bonne santé, c'est notre argument principal. En

moyenne en Belgique, l'espérance de vie en bonne santé s'établit à 64 ans, avec de sérieuses différences. Je ne rentre pas dans la différenciation régionale, même s'il est intéressant de constater que non, les transferts ne vont pas toujours d'un côté ou de l'autre. La sécu, c'est le bel exemple que cette solidarité interrégionale n'est pas vaine ni inventée. On peut faire la démonstration sur les pensions que le Nord bénéficie plus de la solidarité. Et sur les soins de santé, même constat, leur ampleur et donc leur coût sont liés (tous les experts le disent) au vieillissement de la population et, à nouveau, les transferts vont se faire là où il y a le plus de pensionnés, vers le Nord. Mais plutôt que de discuter d'une différenciation régionale, je préfère rentrer dans une analyse de classe car il y a des différences énormes en matière d'espérance de vie en bonne santé en fonction du niveau de revenu : en matière d'espérance de vie en bonne santé, il y a un écart, entre les classes socio-économiques, de 18 ans pour les hommes et de 25 ans pour les femmes ! On ne peut pas l'accepter. Le retour à 65 ans, quoi qu'il arrive, c'est une question de santé publique et on doit aussi renforcer la sécu sur la question du montant des pensions.



Jean-François Tamellini

## PENSIONS À (MAUVAIS) POINTS : LA CATASTROPHE POUR LES PENSIONNÉS DE SUÈDE

*Suivant les recommandations de la Commission européenne, plusieurs pays ont déjà réformé leurs pensions en faveur de systèmes notionnels ou à points. C'est le cas de l'Allemagne ou de la Suède par exemple. L'économiste français Michel Husson en tire un constat général<sup>1</sup> : partout, la pauvreté - et pas que des retraités - explose !*

Partout où des systèmes de pensions à points ont vu le jour, les montants des retraites ont diminué et l'âge pivot<sup>2</sup> a reculé. En Allemagne, les retraites ont baissé de 10 % par rapport aux salaires et plus de 2,7 millions des séniors vivent sous le seuil de pauvreté. Pareil en Suède, où les travailleurs doivent travailler jusqu'à 69 ans pour toucher le montant qu'ils avaient avant la réforme, à 65 ans...

reculer l'âge de départ. Si l'on veut améliorer sa pension, il ne reste plus que la possibilité de continuer à travailler ou d'augmenter ses cotisations. Cela n'étant plus possible dans le système légal, il faut dès lors avoir recours aux pensions privées par capitalisation ! Qui ne sont bien sûr accessibles qu'à ceux qui en ont les moyens !

### UN SYSTÈME JAMAIS EN DÉFICIT...

La Suède s'est dotée en 1998 d'un régime de retraite *universel*. C'est-à-dire qu'il est le même pour tous les Suédois, qu'ils soient fonctionnaires ou employés, et prend en compte l'ensemble de la carrière<sup>3</sup>. Cette fausse universalité est surtout conçue pour ne jamais être en déficit. En effet, la stabilité financière du système est *automatique* car le niveau des pensions peut varier, y compris pour ceux qui sont déjà à la retraite, en fonction de la conjoncture économique<sup>4</sup>... C'est exactement ce que recherche la Commission européenne : **bloquer la part des retraites dans le produit intérieur brut**. L'adoption de cette règle entraîne de facto une baisse des pensions, dès lors que le nombre de retraités augmente plus vite que celui des actifs.



### LA LUTTE DOIT CONTINUER !

Aujourd'hui, chaque Suédois et surtout chaque Suédoise, vit ce que l'on tente de nous imposer ici, en Belgique ou en France ! La retraite à taux plein y est fixée à 67 ans mais il n'est pas rare de devoir aller jusqu'à 69 ans pour l'obtenir. Le niveau des pensions s'ajuste en fonction des cotisations collectées, c'est-à-dire de l'emploi. Lorsqu'il y a moins d'emploi, les retraites baissent. C'est arrivé trois fois déjà en Suède : 3 % en moins en 2010 ; à nouveau 4,3 % en 2011 ; et encore 2,7 % en 2014...

Et ce n'est pas fini, le gouvernement suédois a l'intention de faire baisser de 13 à 7 % la part des retraites dans son revenu national d'ici 2070. Une catastrophe pour tous ceux et celles qui ne vivent déjà qu'avec 700 euros par mois ! 25 % des retraités suédois sont obligés de travailler pour compléter leur retraite et leur taux de pauvreté est de 15 %, soit plus du double que celui des pensionnés belges ou français<sup>5</sup>.

### UNE INVERSION DE LOGIQUE

Comme l'explique Michel Husson, ce genre de réforme constitue « une véritable inversion de logique ». « Jusque-là prévalait une logique de besoins : dans un premier temps, l'âge de départ et le taux de remplacement étaient déterminés ; puis, dans un second temps, on en déduisait le taux de cotisation assurant l'équilibre du régime. Mais avec le nouveau système, on bascule dans un autre fonctionnement : c'est le montant total des ressources du système de retraites qui est fixé, l'âge et le taux de remplacement servent ensuite de variables d'ajustement ». On passe ainsi de « prestations définies » (on sait ce que l'on va recevoir) à des « cotisations définies » (on sait seulement ce que l'on verse).

Autrement dit, l'équilibre financier des pensions ne peut plus s'obtenir qu'en le faisant reposer sur les assurés eux-mêmes, c.-à-d. soit diminuer le montant des pensions, soit

À l'instar de nos camarades français en grève depuis des semaines, que le gouvernement sache que notre détermination est identique ! Jamais nous n'accepterons une semblable inversion de logique. Nous voulons une pension digne pour chacun de nous et non devoir survivre en nous condamnant à travailler sans fin.

1. L'étude de Michel Husson est disponible ici : <http://alencontre.org/europe/suede/les-beautes-du-modele-suedois-de-retraites.html>
2. L'âge pivot est celui auquel on peut prétendre à une pension à taux plein.
3. Et non plus seulement les 15 dernières années d'activité, renforçant ainsi les inégalités de classe et de genre.
4. On prend en compte notamment la croissance économique, le PIB, le niveau du chômage, de la démographie, de l'espérance de vie, etc.
5. Pour plus d'infos, regardez ce reportage de France info du 13 décembre 2019 : <https://www.youtube.com/watch?v=lasOrtiJIN0>