

# énééo FOCUS

AOUT 2017

## Le système de pension à points...ou comment déformer les pensions légales ?

### THÈMES

Pensions

Politique

Sécurité sociale

### À DÉCOUVRIR DANS CETTE ANALYSE

Les arguments avancés par les auteurs de la migration vers un système à points semblent attractifs : intégrer la pénibilité, amener plus de transparence, mieux tenir compte de la carrière au lieu de l'âge, et éviter la guerre des générations. Mais que signifie réellement ce recours aux points ? N'est-ce pas coter en A, B, C plutôt que sur 10 ou 20 comme dans l'enseignement ? N'a-t-on pas là un fumigène qui masque les chausse-trappes ? Répondons donc aux arguments et soulevons le masque.

# LE SYSTÈME DE PENSION À POINTS...OU COMMENT DÉFORMER LES PENSIONS LÉGALES ?



Dans le numéro de mars 2017 de Regards économiques (n° 130), revue de l'UCL largement commentée par la presse, Jean Hindriks, Pierre Devolder, Erik Schokkaert et Frank Vandenbroucke tentent de remettre au-devant de la scène la proposition datant de 2014 du Comité des experts pension désignée par Mr De Croo, alors ministre en charge. Passée au second plan par le débat sur le recul de l'âge légal à 67 ans, la pension à point revient via la discussion sur la pension partielle.

Les grands arguments avancés par les auteurs de cette migration vers un système à points semblent attractifs : intégrer la pénibilité, amener plus de transparence, mieux tenir compte de la carrière au lieu de l'âge, et « last but not least », éviter la guerre des générations, rien que ça !

Mais que signifie réellement ce recours aux points ? N'est-ce pas coter en A, B, C plutôt que sur 10 ou 20 comme dans l'enseignement ? N'a-t-on pas là un fumigène qui masque les chaussees trappes ? Répondons donc aux arguments et soulevons le masque.

## Déplacer le centre de gravité

Nos économistes comparent pensions et voitures en disant qu'il vaut mieux connaître le nombre de kilomètres que l'âge du véhicule. Mais sauf pour les fonctionnaires nommés, l'âge de la pension à 65 ans n'est actuellement pas obligatoire. On peut poursuivre sa carrière au-delà...si l'employeur ne vous licencie pas ! Et actuellement déjà, notre système est fonction du nombre d'années prestées et/ou assimilées donc ici pas de modifications avec les points.

## Transparence et protection du système

« Dans le système actuel, la pension est calculée sur base de la moyenne des salaires bruts (non revalorisés hors inflation) de l'ensemble de la carrière, multipliée par un coefficient qui représente la fraction de carrière (par rapport à la carrière complète) que l'on multiplie par un taux de remplacement de référence. Dans un système à points, on procède de façon assez comparable pour calculer la pension sauf que des points remplacent les salaires bruts, et que l'on applique des corrections actuarielles [...] La pension mensuelle en euros est calculée de la manière suivante : Pension = Points x Valeur du Point x Coefficient de conversion » (Regards économiques, Mars 2017, n° 130, p.2).

Tout est dit ici sur la véritable transformation et sur le [manque de prédictibilité de la pension à point](#). La valeur du point ne sera sans doute connue qu'un an après le départ en pension puisqu'il est fonction du salaire mensuel moyen au du départ à la pension...qui n'est connu que l'année suivante !

De plus, on fait intervenir un coefficient de conversion (forme de correction actuarielle sur base de l'écart entre la durée de carrière effective et la durée de carrière de référence.) « Cela implique un malus pour celui qui travaille moins que la carrière de référence » (p.3). Actuellement, un départ anticipé diminue aussi le montant de la pension puisqu'il est calculé en fraction de 45 ans. Mais cette notion de carrière de référence n'est plus ici fixée définitivement à 45 ans ! Et les exemples sur la carrière de l'oncle Paul utilisés par nos économistes brouillent encore la donne puisqu'ils la projettent à 43 ans !? Or d'après eux,

le coefficient de conversion est calculé comme le ratio entre l'espérance de vie à l'âge normal de pension et l'espérance de vie à l'âge effectif de pension. Il ne peut non plus être connu durant la carrière, mais a posteriori !

Par contre le système à points amène ici deux éléments variables : le salaire moyen au moment du départ et non en rapport aux salaires réellement perçus et une adaptation de la carrière à l'espérance de vie. L'âge légal de la pension à 67 ans disparaît de facto pour une augmentation linéaire tant que les tables de mortalité reculeront.

*L'âge légal de la pension à 67 ans disparaît pour une augmentation linéaire liée à l'évolution des tables de mortalité*

## Flexibilité

On annonce le système à points comme permettant enfin de tenir compte des métiers pénibles ou des allègements ou départs anticipés. Comme si actuellement on n'avait pas de régimes particuliers pour certains métiers, de normes de pensions anticipées avec impact sur les montants perçus ou de règles de crédits temps. À ce propos nos experts prétendent que ce dispositif favorise le départ rapide plutôt que la diminution de la charge de travail en fin de carrière. Ils prônent donc la pension à temps partiel qui fige la pension méritée une fois pour toutes pour la partie de travail allégée et fait abandon de la bonification via la période assimilée, même rabotée au salaire minimum. On voit ici clairement l'objectif budgétaire !

## Équilibre entre générations et régimes

Un système à points offre un grand avantage aux décideurs étant donné son application à tous les régimes de pensions. Il permet en effet de « faire converger les trois régimes ». Autrement dit, cela donnera à terme un seul régime de pension où les différences entre fonctionnaires, salariés et indépendant seront gommées. Ceci peut-il être un bien pour les carrières mixtes ? À voir.

Un autre point pourrait s'avérer positif, car dans ce modèle on applique de facto une revalorisation automatique des salaires : un point gagné hier aura la même valeur qu'un point gagné aujourd'hui. Cela fera-t-il que toutes les pensions, anciennes ou récentes, évolueront en même temps ? Cela n'est pas sûr vu que « *les pensions sont, durant la retraite, indexées sur la croissance nominale du salaire brut moyen multipliée par un coefficient de soutenabilité qui varie selon les capacités de financement du régime de pension. En particulier, si la contrainte budgétaire du régime l'exige, l'indexation sur la croissance nominale des salaires peut être partielle (coefficient de soutenabilité inférieur à 1)* » (p.4).

Par contre nous ne pouvons suivre la justification de tous ces éléments variables et correcteurs (le taux de cotisation sociale, le taux de remplacement cible et le coefficient de soutenabilité) par l'argument de la guerre entre les générations.

Le partage dans la charge de l'effort entre actifs et pensionnés semble aussi fonder cette proposition à points en projetant la diminution du nombre d'actifs supportant la charge de pension d'ici à 2030. Ici on reste avec une logique de silo où les charges de pensions restent financées par les cotisations sociales avec un appoint via le financement alternatif (Taxes et TVA). Or l'on sait que le gouvernement veut changer la donne via la responsabilisation des secteurs de la Sécu au gré de la nouvelle loi de financement.

Or, la solidarité intergénérationnelle se vit tout au long de la vie par le soutien intrafamilial des parents à leurs enfants en services et financièrement. Elle se concrétise aussi par la prise en charge de la scolarité ou des allocations familiales via l'impôt et les cotisations. Faire comme si la charge existait uniquement durant la pension participe aux manipulations visant à renvoyer encore plus de personnes vers le secteur privé assurantiel ou vers l'assistance.

## Un équilibre déjà remis en question

La situation a déjà beaucoup changé et changera encore avec les réformes entreprises par le gouvernement. Ces mesures vont de plus en plus créer un fossé entre les pensions des générations antérieures à 2014 et les suivantes, même avant la création de ce système à points.

Exemples choisis :

### 1. *Augmentation du plafond salarial : une bonne idée ?*

Le calcul de la pension sur base des rémunérations réelles plafonne les rémunérations prises en compte à 53.528,75 € (en 2015) par année travaillée alors que les cotisations dans le régime salarié sont calculées sur la totalité du revenu. Le gouvernement, qui veut récompenser ceux qui font l'effort de travailler fort, annonce un relèvement progressif de ce plafond, mais dans une « enveloppe budgétaire neutre ».

Individuellement cela pourrait s'avérer une bonne chose pour vous sauf que :

- si cela vous fait passer à une tranche fiscale supérieure, vous risquer de toucher moins comme c'est le cas avec le rachat des années d'études !
- si vous êtes dans un plan de pension complémentaire comportant encore un but à atteindre, c'est l'employeur ou l'assureur qui bénéficiera de la mesure puisque la différence entre votre pension légale et le but sera moindre.
- si l'enveloppe budgétaire reste identique, certains verront éventuellement leur pension augmenter, mais d'autres, les moins servis, la verront diminuer.

Autant démystifier les slogans.

### 2. *Rachat des années d'études : À vos bouliers compteurs*

Pour évaluer votre avantage réel individuel... si vous avez les moyens de sortir 4 à 5000 euros cash.

Mais l'intérêt pour le système paraît négatif : l'État engrange tout de suite une cinquantaine de millions et devra en déboursier plusieurs centaines au fil des ans. Cela rappelle l'opération fonds de pension Belgacom qui a embelli le résultat de la dette quand le gouvernement a décidé de le reprendre, mais qui alourdit chaque année le résultat budgétaire depuis de nombreuses années. Finalement, on est perdant puisqu'il faut compenser.

Selon le journal L'Écho, le cabinet de consultants PWC (un des Big Four) a relevé que la pension nette perçue pourrait être moins importante en cas de rachat des années d'études ou de prolongation jusqu'à 67 ans ! Et ce vu les taux de cotisations ONSS et d'impôts en fonction de certaines tranches de revenu.

Un comble que cela n'ait pas été projeté par le cabinet du ministre ! Et la troisième lecture au gouvernement a renvoyé la question à une concertation entre les deux ministres...de quoi nous rassurer !

### 3. *Unité de carrière, 100 millions en moins pour les pensionnés ?*

On a cru à la bonne affaire puisqu'avec ce système l'année de votre accès à la pension n'est plus perdue dans le calcul de celle-ci. Mais cela fige la carrière à 45 ans maximum. Et si vous en comptez plus (c'est vrai ça devient de moins en moins fréquent) on ne retiendra que les années qui bonifient le plus votre calcul. Or le gouvernement veut revoir cela et ne plus prendre en compte que les 45 premières années, soit en abandonnant souvent les plus rémunérées... Jusqu'à 113 euros perdus chaque mois... et 100 Millions gagnés sur cinq ans pour le budget !

#### 4. *Le piège de la pension à temps partiel*

Le ministre des pensions prône la mise en place d'une pension partielle comme solution douce aux fins de carrière. En fait il s'agit là d'une mesure d'économie budgétaire bien camouflée.

La pension partielle ne serait accessible qu'après 62 ans. Elle figerait les droits à la pension pour la moitié ou le tiers du temps. Pour cette partie de temps vous bénéficieriez d'une pension de 37/45° et si vous continuez jusqu'à 67 ans votre pension sera calculée à 42/45° pour l'autre moitié ou les 2/3.

Dans le système actuel, si vous prenez ce crédit temps fin de carrière à mi-temps, cette partie « assimilée » (voir les effets des dernières mesures sur l'assimilation) continuera à bonifier votre pension même de manière limitée. Elle serait alors calculée complètement en 42/45°.

*Petit exemple chiffré :*

Soit une pension de 1450 € en 45/45°

Si crédit temps 42/45° sur l'ensemble donnerait environ 1350 euros si pas de diminution due aux assimilations

Si pension à temps partiel : 37/45° sur 725 = 596 + 42/45° sur 725 = 676.5 donne une pension de 1272.5

⇒ Perte de 77.5 par mois soit 930 euros par an !

On le voit, chacune de ces bonnes idées tant ventées produira un effet à la baisse sur le niveau de pension. Y ajouter les correctifs actuariels dénoncés plus haut comprimera encore les ressources des futurs pensionnés.

À Énéo nous refuserons toujours ces marches arrière tout en participant aux réflexions d'amélioration du système et de son financement. Rappelons ici nos propositions sur la dégressivité des avantages en pensions complémentaires ou pour une Cotisation Sociale Généralisée à l'ensemble des revenus y compris mobiliers ou locatifs.

Philippe Andrianne

Pour citer cette analyse

Andrienne P., (2017), « Le système de pension à points...ou comment déformer les pensions légales ? », *Énéo Focus*, 2017/14.

*Avertissement : Les analyses Énéo ont pour objectif d'enrichir une réflexion et/ou un débat à propos d'un thème donné. Elles ne proposent pas de positions avalisées par l'asbl et n'engagent que leur(s) auteur(e)(s).*

*Énéo, mouvement social des aînés asbl  
Chaussée de Haecht 579 BP 40 – 1031 Schaerbeek - Belgique  
e-mail : [info@eneo.be](mailto:info@eneo.be) – tél. : 00 32 2 246 46 73*

---

En partenariat avec



Avec le soutien de