



Le Centre d'Études Jacques Georgin est un centre d'éducation permanente reconnu par la Fédération Wallonie-Bruxelles

ASBL Centre d'Études Jacques Georgin – 127, Chaussée de Charleroi à 1060 Bruxelles

N° d'entreprise : 0412.759.942. – RPM : Tribunal de l'entreprise francophone de Bruxelles. BE30 7320 3232 6111

Note d'analyse 1 – 25 du Centre d'études Jacques Georgin

« Vieillissement de la population, quel modèle de financement de nos pensions pour en assurer la pérennité? »

Bruxelles, le 27 février 2025

Louis ALEXANDRE, Stagiaire – Sous la direction de Christophe DUBOIS, Directeur du Centre d'études Jacques Georgin.

AVANT- PROPOS

Avec l'entrée en fonction du nouveau gouvernement fédéral belge et les nombreuses mesures qu'il entend mettre en application, principalement en ce qui concerne le système de nos pensions et du marché du travail, c'est l'occasion pour nous de faire le point. Comment en sommes-nous arrivés là? Quelles sont ces mesures? Pourquoi sont-elles souhaitées par le gouvernement Arizona? Autant de questions que nous aborderons et

tenterons de répondre dans la présente note d'analyse. Nous commencerons par un rappel de l'historique et du fonctionnement du système de nos pensions afin de mieux cerner par la suite les analyses que nous fournirons. Nous nous pencherons ensuite sur les réformes envisagées dans l'accord de gouvernement Arizona qui impacteront tantôt directement, tantôt indirectement le régime des pensions. Qu'elles s'appliquent pour les pensionnés, pour les travailleurs ou encore pour les chômeurs, nous relèverons en quoi ces mesures affectent de près ou de loin les retraites. Nous proposerons enfin des mesures alternatives pour assurer la viabilité sur le long terme de notre régime belge des pensions, dont les principales consistent en la diversification des sources de financement de notre système des pensions et en l'intégration économique des personnes étrangères dans la politique migratoire de la Belgique.

1 – HISTORIQUE

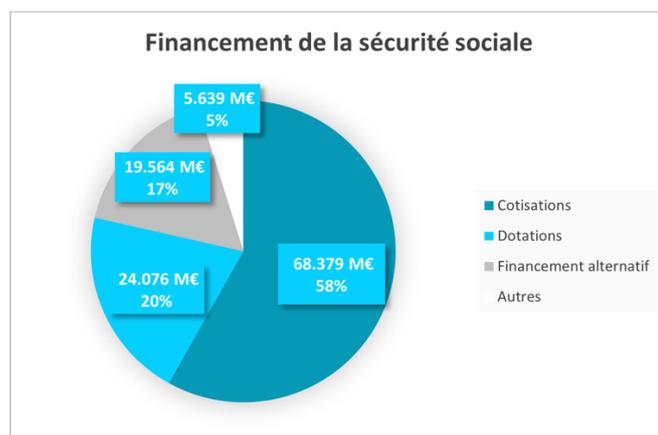
Historiquement, la sécurité sociale belge et par extension, le régime des pensions, fut introduite pour pallier les risques nouveaux générés par la révolution industrielle à la fin du 18^{ème} siècle et les conditions de travail difficiles et dangereuses auxquelles étaient soumis les ouvriers. Les principaux risques étaient alors les accidents de travail qui devinrent plus fréquents et plus graves avec l'utilisation nouvelle des machines à vapeur et l'augmentation du chômage en raison de l'excédent de main d'œuvre. La machine remplaçant alors les hommes, nombreux sont ceux qui perdirent leurs emplois et se retrouvèrent sans salaire du jour au lendemain. La révolution industrielle donna également une portée nouvelle aux maladies en raison des conditions insalubres des entreprises à l'époque, mais également à la vieillesse et à la charge d'enfants. Ces risques furent ainsi, à la sortie de la seconde guerre mondiale, peu à peu pris en charge par l'État et constituent aujourd'hui les cinq grands piliers de notre sécurité sociale. La période des « Trente Glorieuses » en Belgique, fut un véritable âge d'or pour notre sécurité sociale en raison de la grande prospérité économique qui marqua les années 1944 à 1974. Mais depuis lors, la sécurité sociale fait face à l'austérité permanente. L'environnement socio-économique est radicalement différent de celui qui a

prévalu pendant les trente années d'après-guerre et pour cause, c'est la fin du plein emploi et le chômage décolle en Belgique. En 2024, le taux d'emploi en Belgique n'était que de 72% de la population en capacité d'être active. En comparaison, la moyenne européenne est de 75.5% de taux d'emploi. Fin 2024, il y avait environ 320.000 chômeurs en Belgique. En outre, un changement philosophique est également à noter, par une remise en question de notre société sur l'interventionnisme de l'État.

2 – DES SOURCES DE FINANCEMENT DU RÉGIME DES PENSIONS

La sécurité sociale en Belgique et par voie de conséquence, le régime des pensions, est constituée aux moyens de trois grandes sources de financement :

- Les cotisations sociales, qui représentent la majeure partie du financement de la sécurité sociale. C'est la partie retenue du montant brut qu'obtient une personne active professionnellement. Celles-ci ont été régulièrement réduites par toutes une série d'exemptions, niches fiscales. Cela coûtant plus de 20 M€.
- Les dotations des pouvoirs publics qui représentent environ 1/5^{ème} du financement.
- Des financements alternatifs pour compléter les deux premiers apports, par transferts de recettes fiscales comme la Taxe sur la valeur ajoutée (T.V.A) ou d'autres impôts.



Source : <https://bosa.belgium.be/fr/themes/budget-et-comptabilite/le-budget-federal/institutions-ou-autres-niveaux-de-pouvoir-finances>

2.1. NOTRE SYSTÈME DES PENSIONS PAR PILIER

Notre système de pension repose sur trois piliers. **Le premier pilier**, qui constitue la pension légale, se répartit en trois grands régimes légaux correspondant aux statuts professionnels :

- Le régime des travailleurs salariés ;
- Le régime des indépendants ;
- Le régime des fonctionnaires (secteur public).

Chacun de ces régimes repose principalement sur le **principe de répartition**, c'est-à-dire que les cotisations versées aujourd'hui par les actifs servent à financer les pensions des retraités actuels.

A. Le régime des travailleurs salariés

C'est le régime le plus large en termes de nombre de bénéficiaires.

Financement :

- Cotisations sociales : Le financement provient majoritairement des cotisations versées par les employeurs et les travailleurs salariés.
 - Employeurs : environ 25 % du salaire brut
 - Travailleurs : environ 13,07 % du salaire brut
- Ces cotisations sont perçues par l'Office national de sécurité sociale.
- Les cotisations sont ensuite redistribuées par le Service fédéral des Pensions (SFP) pour le paiement des pensions.

Compléments au financement :

- Intervention de l'État : L'État fédéral complète le financement en cas de déficit (ce qui est courant étant donné le vieillissement de la population).
- Transferts intra-sécurité sociale : Parfois, des excédents d'autres branches (comme les allocations familiales ou l'assurance maladie) sont utilisés pour équilibrer le financement.

B. Le régime des indépendants

Ce régime concerne les personnes exerçant une activité indépendante (commerçants, professions libérales, etc.).

Financement :

- Cotisations sociales : Les indépendants paient des cotisations trimestrielles à l'INASTI (Institut national d'assurances sociales pour travailleurs indépendants).
 - Environ 20,5 % de leurs revenus professionnels nets (avec des ajustements selon le revenu réel)
- Les pensions sont ensuite versées par le Service fédéral des Pensions, comme pour les salariés.

Particularités :

- Les pensions des indépendants sont historiquement plus faibles que celles des salariés, bien que des réformes récentes aient visé à les rapprocher.
- Comme pour les salariés, l'État intervient pour compléter si les recettes sont insuffisantes.

C. Le régime des fonctionnaires

Ce régime s'applique aux fonctionnaires statutaires (pas aux contractuels, qui relèvent du régime salarié).

Financement :

Contrairement aux autres régimes, les pensions des fonctionnaires ne sont pas financées par un système de cotisations directes. Elles sont financées directement par le budget de l'État, donc via l'impôt général (recettes fiscales).

- L'administration publique n'effectue pas de cotisations patronales spécifiques pour les pensions, ce qui distingue ce régime des deux autres.

Remarque importante :

- Ce régime est basé sur le **traitement des cinq dernières années**, contrairement aux régimes salarié et indépendant qui sont basés sur la moyenne des revenus sur la carrière.
- Il est également plus coûteux à financer pour l'État.

Le second pilier, qui correspond à la pension complémentaire professionnelle, **repose sur le principe de la capitalisation. Il s'agit d'une pension constituée par l'employeur pour ses travailleurs.** Il est financé par les cotisations de l'employeur, parfois complétées par celles du travailleur. Ces cotisations sont fiscalement avantageuses car elles peuvent donner lieu à des exonérations ou réductions d'impôts. Il s'agit d'une épargne à long terme, généralement gérée par des assureurs ou fonds de pension. Elle est collective (au niveau de l'entreprise ou d'un secteur), mais elle peut exister pour les indépendants. Le capital est versé au moment de la retraite, généralement sous la forme d'un capital unique ou d'une rente.

Le troisième pilier, qui correspond à l'épargne-pension individuelle, **repose également sur le principe de la capitalisation. Il est financé sur base personnelle et volontaire par le travailleur.** Elle peut revêtir deux formes distinctes : assurances-vie ou fonds d'épargne-pension. L'épargne-pension individuelle offre des avantages fiscaux, notamment le fait de pouvoir récupérer jusqu'à 30% d'impôt sur le montant versés.

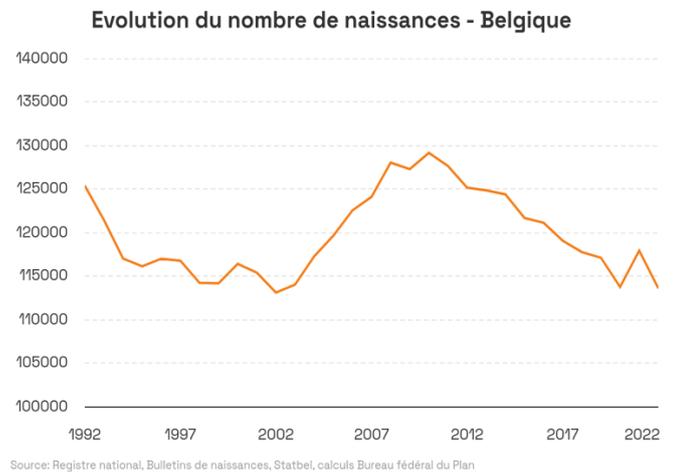
3 – DE L'AUGMENTATION DÉMOGRAPHIQUE

Nous le relevons en introduction, la Belgique connaît une évolution démographique importante qui impacte la répartition entre population en âge d'être active et personnes retraitées. Cette écart s'explique par l'augmentation de l'espérance de vie des personnes et un taux de natalité qui ralentit.

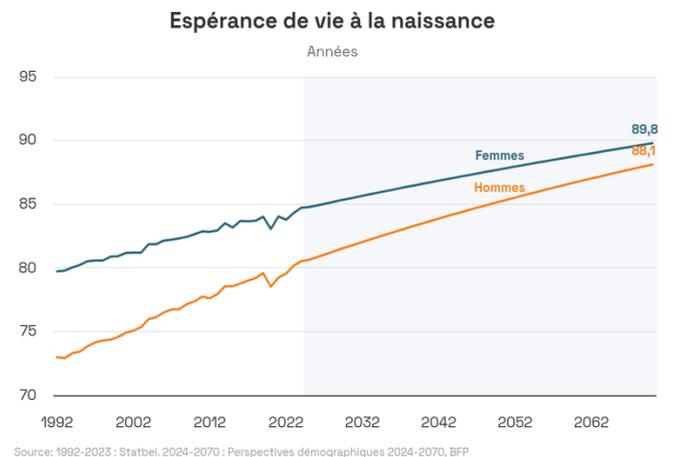
Selon le Bureau fédéral du Plan, nous serons bientôt 13 millions de belges d'ici 2070, avec une répartition asymétrique de l'évolution démographique entre les trois Régions. Alors qu'en Wallonie et à Bruxelles, le Bureau prévoit une évolution relativement stable,

c'est la Flandre qui sera la plus impactée, où l'on estime que plus d'une personne sur deux âgée de plus de 67 ans sera en Région flamande.

Le taux de natalité en Belgique baisse, ce qui touche à la répartition des contributions travailleurs pour les retraités. Depuis le sommet atteint en 2010 le nombre de naissances n'a cessé de diminuer atteignant un niveau jamais vu depuis 1942. En 10 ans, la natalité belge enregistre une baisse de près de 12%.



En 2023, l'espérance de vie moyenne était de 82 ans en Belgique avec une distinction significative entre les femmes, 84 ans, et les hommes, 80 ans. L'année 2023 a vu, pour la première fois, l'espérance de vie des hommes franchir la barre des 80 ans. En 2023, l'âge moyen d'espérance de vie a augmenté pour atteindre le niveau le plus élevé observé jusqu'alors.



On le comprend donc rapidement : une baisse des natalités engendrant moins de travailleurs en mesure de cotiser, couplé avec l'augmentation de l'espérance de vie rallongeant ainsi la durée durant laquelle une personne retraitée est économiquement soutenue par les premiers, met en difficultés le régime des pensions qui est basé comme nous l'avons vu, principalement sur les cotisations sociales.

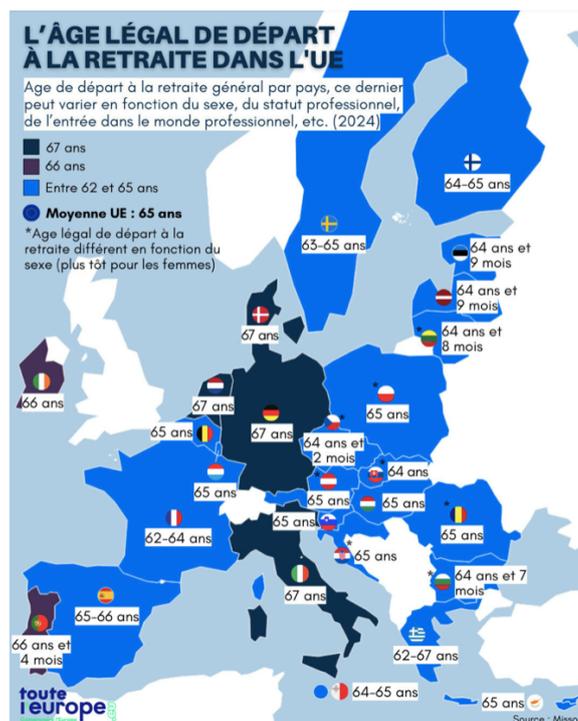
4 - DES MESURES ARIZONA – AVANT-PROPOS

Le système actuel en Belgique des pensions, à l'image de la sécurité sociale, est en plein changement. Pour cause, il n'est plus adapté sur le long terme en raison de l'évolution démographique que connaît notre pays. Si le système actuel devait être maintenu, chaque enfant belge, qui naît aujourd'hui, serait débiteur d'une dette de 45.000 à 50.000€. Afin de garantir une équité intergénérationnelle et la viabilité économique de ce régime, le gouvernement Arizona prévoit pour y parvenir, que sur les 23 milliards d'économies à réaliser lors de son exercice, il en sera fait 8 milliards sur le régime des pension à lui-seul. De nombreuses modalités sont envisagées pour atteindre cet objectif: reculer l'âge légal du départ à la retraite, réviser les montants alloués par le biais de *bonus* et de *malus*, l'incitation à l'emploi pour augmenter la base contribuable et la suppression des allocations de chômage dans le temps, la suppression de l'enveloppe « bien-être » ou encore l'introduction d'un nouvel impôt sur les plus-values.

4.1 – DU RECUL DE L'ÂGE DE DÉPART – BONUS ET MALUS

Les pensions en Belgique sont-elles devenues impayables ? Aujourd'hui, 11.5% du produit intérieur brut (PIB) est affecté aux pensions. En 2050, il est estimé que cela représentera 13.5% du PIB et plus généralement encore, les dépenses sociales liées au vieillissement se chiffreront à 30 % du PIB d'ici 2070. En Europe, la moyenne est actuellement de 13% mais certains pays comme la Finlande, l'Autriche ou la France affectent déjà bien plus que la moyenne européenne et vont jusqu'à 15% de leur PIB. Comme pour de nombreuses questions, le sort du financement des pensions est une question de priorité et de choix politiques. Sur ce sujet, le célèbre anthropologue Claude Lévi-Strauss déclarait : *"On juge une civilisation au sort qu'elle réserve à ses anciens"*. Mais qu'en est-il également, du sort des générations futures et de la notion de "pacte générationnel" dont il est de plus en plus question ? Au-delà de la finançabilité du régime des pensions et de la flexibilité recherchée, la question principale que tout le monde se pose est la suivante : est-ce tenable pour la population de travailler jusqu'à cet âge ?

L'un des principaux leviers envisagés par les États membres de l'Union Européenne pour faire face aux enjeux que nous venons d'aborder, est de reculer progressivement l'âge légal permettant le départ à la retraite. Pas moins de 16 États membres ont ainsi décidé de le reculer dans les années à venir ou commencent déjà à le faire de manière progressive. Le projet de réforme des pensions belges ne fait donc pas figure d'exception.



Source : <https://infogram.com/copy-maj-0824-lage-legal-de-depart-a-la-retraite-dans-lunion-europeenne-1h0n25oz1xpyl4p>

En particulier en Belgique, l'objectif de cette réforme est de faire reculer l'âge moyen réel de la retraite. En effet, l'âge légal du départ à la retraite est, à l'heure d'écrire ces lignes, de 66 ans et sera porté à 67 ans en 2030. Toutefois, nombreux sont ceux qui décident d'opter pour une retraite anticipée, c'est-à-dire de cesser leur vie professionnelle avant cet âge légalement prévu. À cet effet, il est prévu que le départ anticipé à la pension peut se faire, sous conditions, à partir de 60 ans. En moyenne en Belgique, c'est à 61 ans que cela se produit, soit à un âge des plus faibles de l'Union européenne. Cette possibilité de retraite anticipée est rencontrée si des conditions d'âge et de durée de carrière sont remplies :

Pour une pré-retraite à 60 ans, 44 années de carrière

Pour une pré-retraite à 61 ou 62 ans, 43 années de carrière

Pour une pré-retraite à 63, 64 ou 65 ans, 42 années de carrière.

Pour le calcul d'une année de carrière, cela correspondait auparavant à 104 jours de travail effectif. Le nouveau gouvernement belge augmente le nombre de jours de travail

effectif pour prétendre à une année de travail à 156 jours. En outre, les jours de congé maladie ne seront pas assimilés dans le calcul de jours effectivement travaillés. En pratique, cette augmentation à 156 jours pose un problème pour les jeunes qui commencent leur premier emploi, dans la plupart des cas en septembre. Sous l'ancien régime, les 104 jours étaient remplis au 31 décembre mais en allongeant la condition à 156 jours, ça ne sera plus le cas. En conséquence, le jeune travailleur ignorant cela, va travailler sa première année sans qu'elle puisse être prise en compte comme année de travail pour la cotisation pour sa pension.

Toutefois, cette possibilité de partir à la retraite avant 66 ans, et 67 ans en 2030, en outre d'être soumise à des conditions d'âge et de durée de carrière, sera sanctionnée d'un « *malus* ». Le montant de la pension sera réduit, dès 2026, par un *malus* à chaque année anticipée avant l'âge légal (-2% jusqu'en 2030, -4% jusqu'en 2040, -5% après). Ce *malus* ne s'appliquera pas si deux critères cumulatifs sont réunis : le travailleur peut faire valoir 35 années de carrière (de 156j/an) et 7.020j effectivement travaillés. Il est estimé qu'1/3 des travailleurs seront frappés par ce *malus*, en particulier les femmes qui sont plus confrontées au temps partiel lors de leur carrières. Ce *malus* qui s'appliquera au montant octroyé à un prépensionné, s'inscrit comme très explicitement avoué, dans l'idée d'une mesure « bâton » afin de dissuader la préretraite.

À l'inverse de ce que nous venons de voir, le travailleur ayant atteint l'âge légal de 66 ans ou pour rappel, de 67 ans d'ici 2030, peut décider de continuer à travailler s'il s'en sent encore capable. Pour ce faire, le gouvernement entend mettre en place une mesure « carotte », venant cette fois-ci récompenser d'un *bonus* le travailleur qui retarde son départ à la retraite au-delà de l'âge légalement prévu. Par effet miroir au régime prévu pour les *malus* applicables aux prépensions, le montant de la pension sera à l'inverse majoré du même pourcentage avec les mêmes conditions, par année de travail fournies après l'âge légal de pension.

4.2 – DE L'INCITATION À L'ACTIVATION DES CHÔMEURS

Nous venons de voir comment le gouvernement entend inciter les belges à rester plus longtemps actifs sur le marché du travail. Voyons à présent, comment il compte activer les personnes en âge et en capacité de travailler, mais qui sont au chômage. Le futur gouvernement vise un taux d'emploi de 80 % en 2029, n'étant en 2023 que de 72% comme nous le soulignons en introduction. L'objectif-phare : cliver les pouvoirs d'achats respectifs des chômeurs et des travailleurs en augmentant la différence entre travail et inactivité jusqu'à 500 euros nets. Pour y parvenir, des mesures s'appliqueront d'une part aux chômeurs et d'autre part aux travailleurs ou plus généralement encore, au marché du travail. Nous les examinons en deux temps, en commençant par les mesures concernant le chômage.

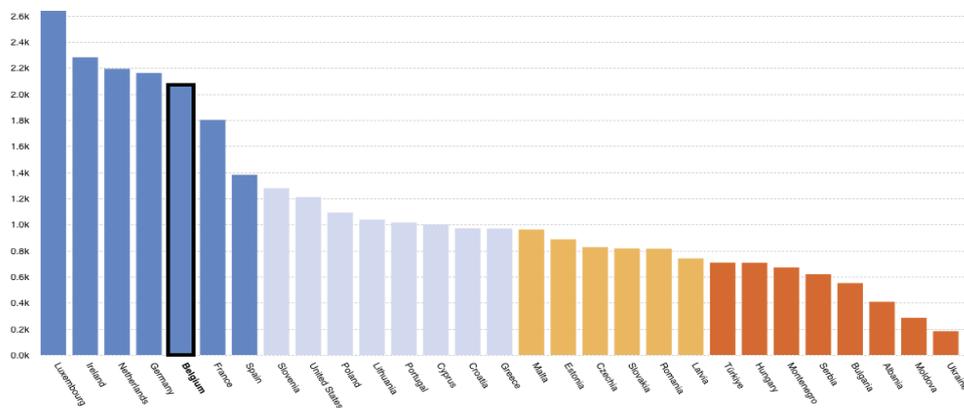
La première mesure affectant directement les chômeurs est de stopper les allocations de chômage au-delà de 2 années, afin de décourager les chômages dits « de complaisance ». En outre, ces 2 ans d'allocation chômage ne seront pas automatiques et requerront *a minima*, 5 années de travail effectif préalables. Cette limitation des allocations de chômage dans le temps ne s'applique en revanche pas aux personnes âgées de plus de 55 ans si elles peuvent attester d'une carrière d'au moins 30 ans (et sera graduellement relevée à 35 années de carrière en 2030) avec au moins 156 jours travaillés par an.

La deuxième mesure en matière de chômage concerne la réduction d'impôt sur les allocations de chômage. Jusqu'à présent, le contribuable qui recevait des allocations de chômage, pouvait se voir accorder une réduction d'impôts sur ce montant qu'il touchait. En pratique, une partie du montant n'était pas prise en compte pour le calcul des impôts et échappait donc à toute imposition, ayant pour conséquence de préserver dans une certaine mesure le pouvoir d'achat du chômeur. En vertu du nouvel accord de gouvernement, cette réduction d'impôt sera tout simplement supprimée et le montant total reçu en allocation de chômage sera soumis à l'impôt des personnes physiques et impactera donc le pouvoir d'achat des chômeurs.

De surcroit, le montant de ces allocations de chômages désormais entièrement imposable, sera plafonné et ne pourra pas dépasser le montant du salaire minimum. Début

février 2025, le revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) étant de 2.111,89€ dans le cas d'un emploi à temps plein pour les travailleurs âgés de 18 ans ou plus. Ce montant étant entendu en brut, il faut encore en déduire les cotisations sociales personnelles et le précompte professionnel pour obtenir le RMMMG net.

Il est intéressant de relever à ce sujet, que le RMMMG en Belgique est un des plus élevé au niveau européen bien qu'il faille toutefois nuancer cette précision car, s'agissant d'un revenu brut comme nous venons de voir, il peut y avoir au final une différence significative lorsqu'on compare les RMMMGs nets entre États, puisque ce dernier dépend de nombreux facteurs hétérogènes, relevant de l'ordre interne de chaque États.



Source: Eurostat ([earn_mw_cur](#))

La troisième mesure affectant directement le chômeur et le pensionné, est la suppression de l'enveloppe "bien-être". Cette enveloppe de fonds publics était destinée à revaloriser les pensions, les chômages, les allocations pour invalidité, pour pouvoir faire coller ces montants avec les montants indexés négociés par Convention collective de travail dans le secteur privé. Le problème avec la suppression de cette enveloppe bien-être est que pour atteindre l'objectif du gouvernement Arizona, à savoir accroître l'écart entre le pouvoir d'achat d'un chômeur et d'un travailleur, des répercussions se feront directement sur d'autres catégories de citoyens comme les personnes invalides ou en ce qui nous concerne ici, les pensionnés.

Dans un second temps, d'autres mesures visent directement les travailleurs. C'est l'idée sous-jacente principale que nous relevions plus haut, le gouvernement souhaite accroître la différence de pouvoir d'achat entre un travailleur et un chômeur, écart qu'il

juge actuellement trop faible et serait la raison pour laquelle nombreux chômeurs préfèrent ne pas travailler. « *Plus d'argent pour ceux qui bossent* », telle est la devise du gouvernement De Wever. Une réforme fiscale couplée avec une augmentation de la flexibilité du marché du travail est la solution qu'entend appliquer le nouveau gouvernement.

Premièrement, pour accroître le pouvoir d'achat des travailleurs, il est prévu d'augmenter la base imposable exonérée d'impôts. Parmi tous les revenus que l'on récolte sur une année, une partie est dite « exemptée d'impôts ». Cette « quotité du revenu exemptée d'impôt » correspond, pour l'exercice d'imposition en 2025, à un montant de base de 10.570€, lequel est augmenté d'éventuels suppléments pour personnes à charge. Cette quotité du revenu exemptée d'impôt est censée représenter le minimum vital et avec sa réforme fiscale, le gouvernement souhaite bien l'augmenter afin de favoriser le travailleur qui, se voyant imposé sur une base moins importante, aura *in fine*, un pouvoir d'achat plus important. Cette mesure est à mettre directement en parallèle avec la deuxième mesure en matière de chômage que nous venons de voir. En mettant un coup de frein au pouvoir d'achat des chômeurs et en favorisant celui des travailleurs, le gouvernement entend inciter la mise à l'emploi qui, comme nous l'expliquions en introduction, est le socle sur lequel repose le système des pensions *via* les cotisations sociales.

Deuxièmement et en ce qui concerne ces dernières justement, il est prévu de réduire les taux de cotisations sociale, qui sont prélevées chaque mois sur les revenus de la personne active. Bien-entendu, cette mesure vise également à augmenter le pouvoir d'achat du travailleur, mais l'on peut sérieusement s'interroger sur l'adéquation d'une telle mesure. Les cotisations sociales représentant le principal apport au budget du régime des pensions, en réduisant les montants prélevés sur chaque travailleur, on réduit ainsi le débit principal d'apports. L'idée étant évidemment de répartir l'effort social sur un plus grand nombre de travailleurs, cette mesure s'apparente plutôt à un système de vases communicants, illusoire sur la forme mais qui ne règlera pas dans le fond le financement des pensions.

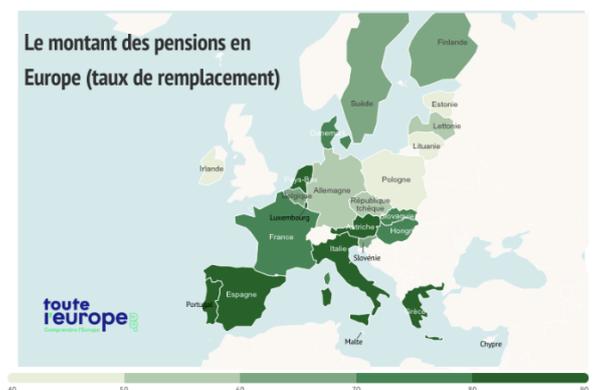
Enfin, un certain nombre d'autres mesures favorables pour les travailleurs ou pour la flexibilité du marché de l'emploi s'appliqueront. À défaut de les aborder plus largement, ce qui dépasserait le cadre de cette note d'analyse, nous nous contenterons de citer la plupart

d'entre elles : l'augmentation des salaires nets hors indexation (mais pas avant 2027), une revalorisation des montants des chèques-repas et de leur utilisation, la possibilité de travailler en tant qu'étudiant à partir de 15 ans et jusqu'à 650 heures par an, favoriser le travail de nuit et les dimanches, rétablir la période d'essai, l'incitation fiscale aux flexi-jobs pour les travailleurs en 4/5^{ème} ou pensionnés,

4.3 – DE L'HARMONISATION DES RÉGIMES DE PENSIONS

Nous l'évoquons lorsque nous analysons le fonctionnement de notre système des pensions, qui varie selon qu'il s'applique à une personne qui était employée dans le service privé, employée comme agent de la fonction publique ou encore, qu'elle fut indépendante. Nous avons déjà abordé les changements qui s'appliquent au secteur privé, mais certains changements concernent en particulier le secteur public. Sous l'ancien régime, on calculait la pension d'un agent de la fonction publique selon le montant de son salaire sur les 10 dernières années précédant sa pension. Cela était avantageux car c'est à ce moment-là de la carrière qu'on gagne en général le plus. Désormais pour les fonctionnaires, le montant de leur pension sera calculé sur l'entièreté de leur carrière, comme pour le secteur privé. Ainsi, nous nous dirigeons vers une harmonisation des régimes salariés-statutaires publics. Pour se forger une opinion sur la pertinence de ces mesures d'harmonisation visant à réduire les montants alloués aux pensions, il est utile de regarder le taux de remplacement. Ce dernier indique en pourcentage, le rapport entre le montant qu'un pensionné se voit accordé et le montant de son dernier salaire obtenu lorsqu'il était encore actif.

En Belgique, le taux de remplacement s'élève à 46%. Ainsi, un pensionné belge reçoit un montant équivalant à 46% de ce qu'il touchait en travaillant, à l'exception du secteur public où le taux est plus élevé.



Source : <https://infogram.com/taux-de-remplacement-net-pensions-1h7j4dvxzzow94n>

Ce taux est un des plus faibles en Europe où en moyenne, le taux de remplacement est de 66,5%.

5 - DES SOLUTIONS ALTERNATIVES

D'autres solutions alternatives pour venir en soutien du régime des pensions existent. Les principales concernent d'une part la diversification des sources de financement du système et d'autre part, l'intégration économique des étrangers dans la politique migratoire.

La diversification des sources de financement est primordiale pour assurer la viabilité du système des pensions sur le long terme. Nous le disons en introduction, notre système des pensions repose en majorité sur les cotisations sociales des travailleurs. Or, d'une part, les cotisations sociales sont en diminution car la part des revenus du travail dans le produit intérieur brut (PIB) diminue et, dans ceux-ci, la part des salaires diminue, alors que celle des revenus du capital augmente. La seule robotisation des postes de travail et la numérisation de l'économie sont les parfaits exemples de ce phénomène : moins de cotisations, mais davantage de chômage. D'autre part, les dépenses de la sécurité sociale, comme les pensions et la santé, continuent à augmenter pour des raisons également structurelles. D'ailleurs, c'est en raison de la diminution de la part des revenus du travail dans le PIB que le gouvernement Arizona entend introduire la nouvelle taxe sur les plus-values obtenues en revendant des actions. Précisément, les plus-values réalisées seront désormais imposées à un taux de 10%, les 10.000 premiers euros étant exonérés d'impôts. Des taux plus favorables sont toutefois applicables en cas de reventes de parts importantes, à savoir qui représentent plus de 20% de l'ensemble des parts de la société. Il est important de préciser que, ce nouvel impôt ne concerne que les personnes physiques qui revendrait des actions. Les sociétés n'étant quant à elles pas soumises à ce nouvel impôt. Or, il est notoire que les personnes fortunées gèrent leur patrimoines privés par le biais de sociétés. Nous nous interrogeons donc sur la pertinence de cette mesure qui, comme annoncée par le gouvernement Arizona, ferait contribuer les « épaulés les plus larges ». En pratique, les

grosses fortunes échapperont à ce nouvel impôt. De plus, le rendement sera, lui infinitésimal, comparé aux besoins de financement.

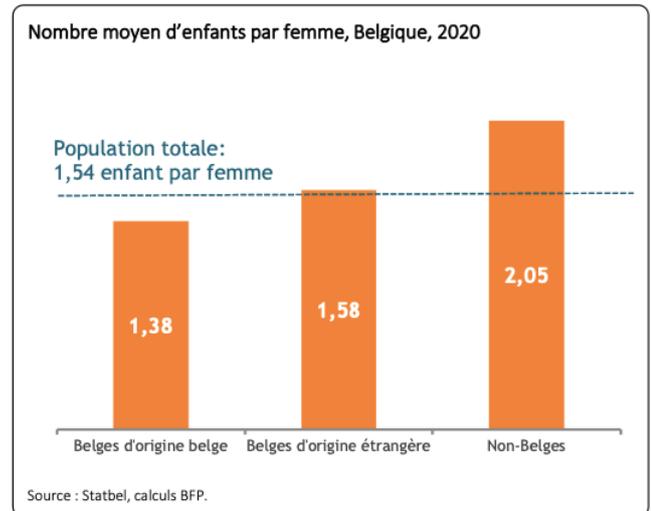
Enfin, l'intégration des étrangers peut s'avérer particulièrement avantageuse lorsqu'on en considère les avantages qu'elle procure sur notre système des pensions. Pour rappel, ce dernier est mis à mal principalement pour deux raisons : le manque de travailleurs actifs et le vieillissement de la population en raison d'un taux de natalité trop faible en Belgique. Il est indéniable que les migrations vont augmenter dans les années à venir, en particulier accélérées par le réchauffement climatique et les conflits politiques. Plutôt que de tenter vainement d'y résister, il est nécessaire d'adopter dès aujourd'hui une politique migratoire pragmatique, intégrant pleinement les étrangers, à l'instar du modèle canadien.

À ce sujet, nous pensons que la régularisation des séjours d'étrangers est une solution qui concilie tant les intérêts de l'État que ceux de l'individu concerné. En effet, en appliquant une politique migratoire et d'accueil qui répondrait aux enjeux économiques, les flux de migrations arrivant sur notre territoire seraient mieux encadrés. Pour ce faire, nous proposons de revoir le parcours d'intégration de l'étranger. Ce parcours doit être rendu obligatoire, inclure un volet relatif à la maîtrise écrite et orale de la langue française ainsi qu'aux valeurs démocratiques qui constituent notre socle de société. En outre, il s'agit également d'harmoniser les modalités de ce dernier en rapprochant les législations régionales wallonnes et bruxelloises, pour favoriser une intégration pleine et cohérente de l'étranger. Ce dernier pourrait alors tant travailler en Région wallonne qu'en Région bruxelloise, et contribuerait ainsi à l'activité économique de notre pays et par incidence, à soutenir le régime de nos pensions. Cette solution permet selon nous de répondre au premier des deux problèmes auquel est soumis notre régime des pensions, que nous évoquions juste à l'instant.

En outre, nous pointons la problématique de la baisse du taux de natalité de notre société belge, affectant ainsi le vieillissement de notre population et la répartition de notre système des pensions. Il est également intéressant de relever à ce sujet que le taux de natalité chez les populations étrangères est plus élevé que le nôtre.

En effet, en Belgique, le nombre moyen d'enfants par femme par femme en 2020 était de 1.54.

Ce nombre varie de 1,38 pour les belges d'origine belge, à 1.58 pour les belges d'origine étrangère et à 2.05 pour les femmes de nationalité étrangère.



Par conséquent, l'intégration des étrangers en Belgique est également bénéfique à ce niveau, permettant ainsi d'équilibrer le rapport entre population en âge d'être active et personnes retraités. Cette solution répond quant à elle à la seconde problématique qui affecte nos pensions.

6 – LES RECOMMANDATIONS DU CEG

La réforme que le CEG se propose de porter doit reposer sur les principes suivants :

1° Faire converger les différents régimes (indépendants, salariés, fonctionnaires) vers des principes communs. À l'intérieur du service public, le régime spécifique et intenable des communes doit intégrer le régime général¹.

2° Le niveau de pensions doit être maintenu grâce à un allongement effectif (et non nominal) des carrières.

3° Le régime de retraite sera fondé sur deux piliers légalement obligatoires².

4° La flexibilité sera assurée par l'autonomie laissée à chacun soit de quitter plus tôt la carrière soit de la prolonger.

¹ Les retraites communales fonctionnent en circuit fermé propre à ce niveau de pouvoir et financé sur les seules cotisations des agents statutaires. Comme les nouveaux recrutements sont de plus en plus accordés à des contractuels (lesquels émargent au régime général des salariés), l'équilibre entre les pensions à verser aux agents retraités et les cotisations prélevées sur les actifs est de plus en plus précaire, et les cotisations doivent être relevées et suppléées par une « cotisation de responsabilisation ».

² C.E. LAGASSE. Champs d'analyse – Les outils de la cohésion sociale. (2024) Chapitre 2 : L'État protecteur. Sécurité sociale : Quels objectifs ? Quels financements ? Quelles prestations ?

5° La fin de carrière doit être aménagée, notamment par le travail à temps partiel, le télétravail et le tutorat des jeunes travailleurs par les seniors.

De l'âge de la retraite

Qu'il faille allonger la durée de la carrière de référence est une nécessité. Mais plutôt que de fixer un âge unique et théorique de fin de carrière pour toutes les professions, il est préférable de travailler au départ du nombre d'années de travail pondérées par un coefficient de risque et/ou de pénibilité, à négocier avec les partenaires sociaux.

La période pivot permettra à ceux qui désirent travailler plus longtemps de bénéficier d'une pension majorée.

Le CEG est favorable à un régime universel de retraites fondé sur un montant de base identique pour tous et un complément personnalisé.

Pour toutes les personnes actives, quel que soit leur régime de travail, le CEG propose la mise en place progressive d'un régime de retraite fondé sur deux piliers :

- un montant de retraite minimum de base garanti, quel que soit le profil de la carrière : ce montant est égal à l'allocation sociale unique³ ;

- un montant complémentaire déterminé en fonction de la particularité de la carrière de chaque bénéficiaire. Le calcul peut se faire via le système des points et se référer à une carrière-type. L'avantage du mécanisme de pensions à points est la plus grande flexibilité dans la gestion de sa carrière. Le travailleur devrait pouvoir suivre l'évolution de son compte en fonction de ses années de travail, pondérées par les paramètres de risque et de pénibilité. Mais il n'est pas question que la valeur du point devienne une variable d'ajustement budgétaire aux mains d'un gouvernement. À cet effet, des conditions de base devraient être remplies :

- o un cadre légal doit encadrer un consensus social en concertation avec les partenaires sociaux ;
- o il faut des garanties de stabilité dans le temps des engagements pris ;
- o il faut des garanties d'information et de transparence.

³ C.E. LAGASSE. Champs d'analyse – Les outils de la cohésion sociale. (2024) Chapitre 2 : L'État protecteur. Sécurité sociale : Quels objectifs ? Quels financements ? Quelles prestations ? L'allocation sociale unique : un filet de sécurité unique pour tous.

De la pension à temps partiel

Tous les travailleurs ne sont pas en bonne santé en fin de carrière. Tous n'ont pas les mêmes possibilités de reconversion vers des postes plus doux. Mais tous n'ont pas nécessairement envie non plus de cesser brutalement de travailler, que ce soit pour des raisons financières ou tout simplement par attachement au travail et aux liens sociaux qu'il permet d'entretenir.

C'est pourquoi, les travailleurs devraient pouvoir envisager de travailler à temps partiel avec un complément de pension. On peut envisager une option entre deux démarches :

- soit compléter la rémunération du temps partiel par le versement anticipé d'une partie de la pension légale avec, comme corollaire, une réduction de la pension définitive ;
- soit ne pas recevoir l'avance sur pension, et garder le droit à la pension de retraite définitive.

Les partenaires sociaux devraient définir les modalités en place. Ainsi, par exemple :

- des conventions collectives pourraient prévoir des congés de pré-retraite pour s'y préparer, des avantages en termes de congés annuels ou encore un plan de retraité échelonné (ex : passer progressivement du temps plein à 75 %, puis à 50 %, puis à 25 %, et enfin à 0 %).
- des conventions collectives pourraient prévoir une intervention de l'employeur. Par exemple, le travailleur ayant au moins x années de service a accès à une réduction du temps de travail exprimée en % de la charge de travail annuelle, mais la réduction de salaire appliquée tient compte du nombre d'années de service dans l'entreprise.

Bibliographie

REVUES, OUVRAGES ET ARTICLES :

- > DéFI, axe 1, « *Remettre la Belgique en état... fédéral* », p.40, consultable sur : <https://www.defi.be/wp-content/uploads/livret-axe-1-corr-0324-bd.pdf>
- > DéFI, axe 2, « *Faire de la laïcité politique la clef de la citoyenneté et du vivre-ensemble* », p.14, consultable sur : <https://www.defi.be/wp-content/uploads/livret-axe-2-corr-0324-bd.pdf>
- > *Champs d'analyse du CEG – Les outils de la cohésion sociale*, Charles-Étienne Lagasse, consultable sur <https://www.cejg.be/champs-danalyse-2022/>
- > *Note d'analyse 6-2018 du CEG | Vers un nouveau mode de financement de la Sécurité Sociale*, Christophe Verbist, consultable sur : <https://www.cejg.be/wp-content/uploads/2018/06/note-analyse-VI-CEG-vers-un-nouveau-mode-de-financement-de-la-sécurité-sociale.pdf>
- > **Bonnetier, C., & Vendramin, P. (2025).** « Les politiques d'emploi en faveur des jeunes ». CRISP, Courrier hebdomadaire n° 2626-2627,1 p.104
- > p.Fediplus, n°189
- > *Les finances publiques belges de 1970 à 2025 : quelques grandes tendances*, Philippe Defeyt, consultable sur : <https://blog.forumforthefuture.be/fr/article/les-finances-publiques-belges-de-1970-a-2025-quelques-grandes-tendances/25582>
- > *Les statutaires du secteur public : quelques constats et évolutions 2017-2024*, Philippe Defeyt, consultable sur : <https://blog.forumforthefuture.be/fr/article/les-statutaires-du-secteur-public-quelques-constats-et-evolutions-2017-2024/25389>

JOURNAUX ET INFORMATIONS:

