

Le compte individuel, alternative à la pension à points

L'Ires (UCL) publie un article sur un système de retraite individualisé. Qui propose d'établir le montant annuel cotisé par le travailleur. Cela ne rassure pas pour autant les syndicats.

PASCAL LORENT

La réforme du système des retraites, entamée puis laissée en friche par le précédent gouvernement, sera fort probablement au menu du prochain gouvernement. Il y sera question de la soutenabilité financière du premier pilier mais également des objectifs sociaux et sociétaux que l'on assigne à ce régime public. Au matin d'un colloque organisé sur le sujet à la Bibliothèque royale, un article paru dans le n°150 de la revue *Regards Economiques* de l'Institut de recherches économiques et sociales (Ires - UCLouvain), apporte une nouvelle contribution à la réflexion.

La commission d'experts qui avait planché sur une réforme des retraites avait mis en avant le système de la pension à points. Pour faire bref, un travailleur cotisait des points durant sa carrière qui étaient, en bout de parcours ou durant celui-ci, convertis en un équivalent monétaire. Une proposition qui avait suscité pas mal de critiques. Celles-ci portaient notamment sur l'incertitude que représente la valeur du point, celle-ci pouvant être modifiée en cours de route. Il devenait dès lors compliqué pour le travailleur de mesurer le niveau de pension déjà constitué.

Le système imaginé par l'Ires se veut une solution alternative à la pension à points, même s'il en est « assez proche », reconnaît Pierre Devolder (UCLouvain), l'auteur de l'article. Il se nomme « compte individuel pension en euros ». « On crée un compte en euros pour éviter les incertitudes liées au concept de points », explique-t-il en préambule. « Car on a bien senti de la part des partenaires sociaux que le système à points posait pas mal de problèmes. »

L'idée : chaque travailleur cotiserait

chaque année pour sa pension, de manière individuelle. Le montant épargné chaque année correspondrait à un salaire brut plafonné multiplié par un taux d'acquisition fixé pour cette même année. L'article de l'Ires explique précisément comment établir ce taux : il s'agit du taux de remplacement cible (60 %, par exemple) multiplié par la durée de la carrière de référence (43 ou 44 ans, éventuellement). L'année suivante, le même calcul serait réalisé et le montant déjà épargné serait, lui, multiplié par un coefficient de revalorisation (basé sur la croissance moyenne des salaires).

Deux zones d'ombre

Chaque année, le salarié verrait donc son compte gonfler et, à mesure qu'il approcherait de l'âge de la retraite, disposerait d'une idée de plus en plus précise du montant de sa future pension. Arrivé

à l'âge de la retraite, le montant obtenu serait multiplié par un coefficient de conversion (1 si le travailleur part à l'âge légal ; moins de 1 s'il part plus tôt ; plus s'il prolonge sa carrière). « Ce coefficient est une forme de responsabilisation du travailleur », admet Pierre Devolder.

Reste néanmoins deux zones d'ombre à éclaircir. La première concerne les périodes assimilées. Combien les personnes épargneront-elles quand elles seront en maladie, en burn-out, en repos d'accouchement, voire victime d'un licenciement arbitraire ou collectif ? « Cela, c'est aux politiques de le déterminer », répond le chercheur. Cela doit être fixé dans le cadre de la loi, avec la possibilité que ces paramètres-là soient modifiés ultérieurement.

Le second point d'incertitude porte sur « l'adaptabilité » du système « au contexte économique et démogra-

phique ». « Cela signifie que les nouveaux droits peuvent être adaptés chaque année », explique le professeur de l'UCLouvain, « en fonction des mécanismes d'ajustement. » Via le taux d'acquisition, le coefficient de revalorisation. Une manière de garantir que ce qui a été épargné ne peut plus diminuer serait de prévoir que ce dernier coefficient ne peut être inférieur à l'unité, ajoute encore Pierre Devolder.

« Avec ce système, vous avez beaucoup d'incertitude à propos de votre retraite quand vous démarrez votre carrière mais plus vous approchez de l'âge de la retraite et plus cette incertitude diminue », résume-t-il. « Le montant de votre retraite est peu à peu coulé dans le béton. »

Article à lire sur le site de l'Ires :

<https://www.regards-economiques.be/>



On crée un compte en euros pour éviter les incertitudes liées au concept de points. Car on a bien senti de la part des partenaires sociaux que le système à points posait pas mal de problèmes

Pierre Devolder Professeur à l'UCLouvain



calcul Les employeurs louent la prévisibilité d'un système, les syndicats en doutent

P.L.T

Le compte individuel pension n'est jamais qu'une variation du système à points », observe-t-on à la Fédération des entreprises de Belgique (FEB), où l'on accueille assez favorablement cette alternative. Même constat à l'Union des Classes moyennes (UCM), qui parle d'une « variante qui vise à répondre aux préoccupations des partenaires sociaux en matière de « sécurité », de prévisibilité du montant final de la pension. »

L'UCM voit dans ce mécanisme proche de celui de la pension à points trois avantages : il fait montre d'une plus grande équité en permettant le rapprochement des différents régimes de pension, il offre une plus grande flexibilité quant au moment de la prise de la pension (ce qui rencontre une préoccupation de nombre d'indépendants) et il est une réponse à la problématique des carrières mixtes. « Ce qui nous importe c'est d'avoir des fondations solides », insiste-t-on à la FEB. « Il faut adapter notre régime de pension pour tenir compte de l'évolution démographique. Autrement dit, il faut assurer l'équilibre financier du système sans faire payer exagérément les actifs cotisants sachant que le nombre de ces actifs cotisants diminue et que le nombre de pensionnés augmente et/ou bénéficie d'une pension

plus longtemps. » En outre, soulignent les employeurs, ce système permet une plus grande flexibilité, en responsabilisant le travailleur sur l'âge auquel il part à la retraite.

« Nous retrouvons certaines similitudes par rapport à la pension à points », concède Anne Léonard (CSC). « Et les critiques que nous avions formulées à propos de ce système, se posent à nouveau ici. » Parmi celles-ci, le fait que cette alternative rencontre essentiellement la question de la soutenabilité financière du régime des retraites. « La question de l'adaptation sociale est totalement éludée », poursuit-elle. « A aucun moment on ne dit comment on désire assurer un niveau de vie décent à nos pensionnés. Nous pouvons être d'accord avec un système lisible et prévisible mais il faut répondre à la question de savoir quel niveau de pension nous aurons demain. » Des montants qu'il appartient aux politiques de définir.

« Variable d'ajustement »

« Un certain nombre de critiques sur le système à points portait sur l'imprévisibilité des points », rappelle Olivier Valentin, secrétaire général de la CGSLB. « Or on la retrouve dans un certain nombre de variables de cette alternative. On ne sait pas ce qu'il adviendra de la variable d'acquisition dans le futur, par

exemple. Par ailleurs, on ne parle pas de la pénibilité et des périodes assimilées. La base d'un système de retraite, c'est la confiance et la prévisibilité de ce que l'on aura », ponctue-t-il en insistant sur la nécessité de construire un modèle en y associant les partenaires sociaux.

Sans surprise, les incertitudes subsistant dans le calcul des retraites irritent fortement la FGTB. « En effet, si le système proposé offre plus de lisibilité sur la valeur du point, le montant final de la pension demeure l'inconnu de l'équation, constate-t-on au syndicat socialiste. Ainsi, comme pour le système de pension à points, le montant constitué est défini pour une année en euros et plus en points, mais si à la fin, la condition de carrière n'est pas remplie, un malus est appliqué. »

Et la FGTB de redouter « une tentative d'harmonisation vers le bas des régimes de pension des salariés, des fonctionnaires et des travailleurs indépendants ». Et que les retraites ne servent, à l'avenir, « comme une variable d'ajustement budgétaire ». Les trois syndicats insistent enfin sur la nécessité de maintenir des mécanismes de solidarité présents dans l'actuel système de pension.

Un point, tout de même, sur lequel s'accordent les partenaires sociaux : le futur gouvernement devra se préoccuper très vite de ce dossier.

GASTRONOMIE

Le chef Tristan Martin au château de Grandvoir

Suite au décès inopiné de son père Eric Martin en avril dernier, Tristan Martin avait dû se résoudre à fermer la maison Lemonnier, à Lavaux-Sainte-Anne, où leur cuisine se signait à quatre mains. Puisqu'il était inimaginable de quitter l'Ardenne, avec le terroir chevillé au corps comme feu son père, le jeune Maître Cuisinier de Belgique tourne la page en posant ses fourneaux à une cinquantaine de kilomètres du restaurant familial, dans le cadre magique du Château de Grandvoir. Au menu automnal : du gibier et des produits locaux dans l'objectif commun de valoriser le patrimoine ardennais. A.-S. L.



© DR

COMMISSION EUROPÉENNE

L'Allemand Flosdorff et le Français Mamer porteront la parole d'Ursula von der Leyen

L'info suscitait la plus grande curiosité de la presse accréditée auprès de l'UE, et pour cause, car elle est la première concernée : qui serait le porte-parole en chef de la prochaine Commission européenne ? La présidente élue l'a communiqué ce lundi. C'est le Français Eric Mamer qui dirigera le service du porte-parole (SPP) de la Commission von der Leyen. Doté de 25 ans d'expérience à la Commission, porte-parole de deux commissaires allemands, puis chef de cabinet adjoint du commissaire allemand Oettinger, et actuellement directeur à la direction générale du Marché intérieur, Eric Mamer présente une expérience diversifiée en termes de matières, et un profil franco-allemand visiblement recherché par la nouvelle présidente. Il sera secondé par la Roumaine Dana Spinant qui, germanophone également, apporte une caution « orientale » elle aussi hautement bienvenue. Mais c'est le (véritable) Allemand Jens Flosdorff, porte-parole d'Ursula von der Leyen depuis dix ans, qui, cité en premier dans le communiqué de presse, sera clairement le stratège et



Jens Flosdorff. © DR.

patron de la communication, en tant que conseiller exécutif au sein du cabinet de la présidente. La fonction de chef porte-parole est par définition l'une des fonctions les plus exposées à la Commission, mais aussi le tremplin vers les sommets de l'administration. Preuve ultime : Margaritis Schinas, porte-parole en chef de la Commission Juncker, désigné par Athènes comme prochain commissaire grec... J.K.Z

NÉGOCIATIONS

Francken : migration plus stricte contre avancées sociales

Theo Francken (N-VA) a réitéré lundi son appel à une négociation entre son parti et le PS. Il a même proposé un « deal », sur la VRT : il propose de porter à la hausse les conditions d'accès au territoire en échange de concessions sur le plan social, notamment concernant la pension minimale. « Nous ne devons pas comme ça donner des avantages à des gens qui viennent d'arriver. Ils doivent d'abord contribuer avant de bénéficier des avantages sociaux pour lesquels d'autres ont donné tant de sueur, de larmes et de sang. » Theo Francken a reconnu d'autre part que le fédéralisme serait difficile à obtenir, faute des majorités nécessaires au parlement. B.DY

FRANCE

Découverte exceptionnelle d'un tableau de Cimabue

Un tableau expertisé comme étant une œuvre du peintre primitif italien Cimabue, un artiste dont les œuvres sont très rares, a été découvert dans une maison de Compiègne, au nord de Paris, a révélé lundi le cabinet Turquin, expert des maîtres anciens. « Le Christ moqué » est le thème de ce tableau de petite taille (25,8 cm sur 20,3 cm), peinture à l'œuf et fond d'or sur panneau de peuplier, estimé entre 4 et 6 millions d'euros. AFP



© AFP