

Jean Hindriks

«Reculer l'âge de la pension à 67 ans ne résout pas le souci du papy-boom»

Pour Jean Hindriks, il faut se concentrer sur la durée de la carrière, plutôt que sur l'âge légal de la pension. Relever ce seuil, à l'horizon 2030, sans autre mesure ne résoudra pas le problème immédiat des départs à la retraite.

NATHALIE BAMPIS

Jean Hindriks, professeur d'économie à l'UCL et chercheur à l'Inera Institute, a fait partie de la Commission de réforme des pensions. Cette Commission a publié, en juin dernier, un volumineux rapport destiné à jeter les bases d'une réforme. Les négociateurs l'ont interprété à leur manière... Ils ont été plus loin, en proposant de repousser à 67 ans l'âge de la pension. Hindriks analyse.

Les négociateurs se sont mis d'accord sur le relèvement à 67 ans de l'âge de départ à la pension. C'est une bonne mesure?

Je ne me prononcerais pas sur sa qualité et sa pertinence. Mais il ne faut pas oublier que ce relèvement fait partie d'un paquet plus large de propositions. Il ne vient pas seul. C'est l'ensemble qui doit être analysé.

La Commission de réforme des pensions avait évoqué ce relèvement dans son rapport publié en juin?

Nous avons élaboré une analyse de sensibilité sur cette piste du relèvement de l'âge de la pension, en nous basant sur des simulations du Bureau du Plan. Mais je tiens à dire que cette piste ne figurait pas dans nos propositions concrètes de solutions. Elle était simplement évoquée. Prise isolément, elle a beaucoup de conséquences...

Lesquelles?

La première tient au nombre de personnes qui seront les premières concernées. En 2030, il y aura 75.000 personnes qui auront atteint l'âge de 65 ans, et 350.000 personnes entre 60 et 64 ans. Les premiers impactés seront donc au total 425.000. Ce n'est pas négligeable...

Et pour quelle efficacité?

On sait que le nombre de bénéficiaires de la

pension baissera dans une fourchette de 7 à 12% selon les scénarios. Mais on a aussi calculé qu'il y aura probablement une forte augmentation des sorties parallèles, vers le chômage, le crédit temps, l'interruption de carrière. On l'a déjà vu lors du relèvement de l'âge de la pension pour les femmes, cette mesure avait eu pour effet de les pousser à débrayer via d'autres systèmes. On évalue le passage dans ces systèmes alternatifs entre 40 et 60% de la population concernée. Sans compter les invalidités, qui devraient augmenter de 10 à 15%.

Et donc cela va annuler l'effet d'une baisse du coût budgétaire lié au vieillissement? Annuler, non. Mais l'impact sera limité. Le coût lié au vieillissement baissera de 0,5% à

1% du PIB (NDLR: la hausse totale du coût budgétaire lié au vieillissement est évaluée à 5,8% du PIB entre 2014 et 2040).

Pourquoi cet impact est-il aussi limité?

Parce que la hausse du coût du vieillissement est surtout liée aux papy-boomers, cette génération qui arrive aujourd'hui à la pension. C'est aujourd'hui que le nombre de pensionnés est en train d'exploser... Cette mesure, calquée sur l'horizon 2030, ne répond donc pas au problème.

Elle est donc prise trop tard?

Je le répète, il ne faut pas prendre qu'un aspect de leur proposition. Il y en a d'autres, comme le découragement des pré-pensions. Mais il est clair qu'il faut voir quelle est la force réelle de ces mesures aujourd'hui... En agissant comme cela, l'avantage, c'est qu'ils évitent de trop crispier l'opinion publique en prenant immédiatement des mesures très impopulaires. Mais tous les gouvernements agissent comme cela... Ce qui est crucial en tout cas, c'est de trouver par ailleurs les moyens de retenir plus longtemps au travail les gens qui sont sur le point de partir.

Comment retenir les gens? En supprimant les prépensions?

Les enquêtes montrent que les gens ne sont

pas contre l'idée de travailler plus longtemps. Mais à condition de renégocier leurs conditions de travail. Si on leur donne plus de liberté pour aménager leur temps de travail, cela passera mieux. Or c'est essentiel, dans le cadre de ce genre de réforme, que les gens puissent adhérer aux propositions. S'ils n'y adhèrent pas, ils prendront d'autres portes de sortie. Il faut arriver à envoyer des signaux positifs. Il y a moyen de discuter de ce dossier des pensions de manière positive. On l'a d'ailleurs montré lors de la tenue de la Commission de réforme des pensions.

Mais vos propositions, les négociateurs n'en tiennent pas compte...

Il faudra voir, on ne voit encore que la pointe de l'iceberg, pas la partie immergée. Notre commission avait prôné un système de pension plus flexible, avec une sortie en douceur du marché du travail. Nous avons aussi mis en exergue l'importance de la durée de la carrière au travers du système à points.

Et justement, vous disiez que la durée de la carrière était plus importante que la limite d'âge de départ...

Oui. Pour notre commission, ce qui est central, c'est le kilométrage, pas l'âge du véhicule. C'est aussi une question de justice sociale. Il faut tenir compte de l'âge auquel on a commencé notre carrière. Nous estimons donc que le critère le plus pertinent pour déterminer l'âge de prise de la pension, c'est l'âge de départ de la carrière, et sa durée, et non l'âge de la fin de carrière.

En retenant les plus âgés sur le marché du travail, ne va-t-on pas boucher l'accès pour les jeunes?

Pas du tout. Les pays nordiques nous le prouvent. Ils ont un taux d'emploi des jeunes et des plus âgés élevé. Il ne faut pas oublier que dans les prochaines années, si on ne fait rien, si on laisse partir les seniors trop tôt, on aura une perte de compétence dans toute une série de secteurs. Or, l'emploi des seniors crée l'emploi des jeunes. Et à l'inverse, le chômage des seniors provoque le chômage des jeunes...

INTERVIEW

«Un travailleur de plus de 65 ans va coûter cher»

Jean-Jacques Cloquet, le CEO de l'aéroport de Charleroi (BSCA), réagit avec une certaine réserve à l'idée d'une retraite à 67 ans. Le patron carolo, à la tête d'une entreprise de plus de 600 employés, préfère plutôt un régime basé sur le volontariat.

En tant que patron d'une grande entreprise, seriez-vous satisfait de voir passer l'âge de la retraite à 67 ans?

Prudence, prudence. C'est une idée complexe, qu'il faut prendre le

temps d'étudier. Tout dépend, en fait, du genre de métier concerné par cette mesure. Il faut être attentif à la charge de travail et pouvoir proposer des aménagements en fonction de la pénibilité. Par exemple, ramener la semaine de travail à trois ou quatre jours.

Ne pensez-vous pas que des travailleurs de plus de 65 ans risquent de peser sur vos coûts?

Bien entendu, un travailleur de plus de 65 ans va coûter cher. C'est pourquoi je pense que l'aménagement du temps de travail, en accord avec l'employé, peut éventuellement abaisser cette charge.

Le maintien d'une population âgée au travail ne risque-t-il pas, à terme, de nuire à l'emploi des jeunes?

Cela dépend de la région. La

Flandre et la Wallonie sont différentes à ce niveau. Les Flamands sont plus concernés car ils sont confrontés à un réel problème de vieillissement de leur population. Je peux donc comprendre que le Nord du pays soit plus intéressé par ce genre de proposition. Par contre, côté wallon, beaucoup de jeunes cherchent du boulot.

Quelle serait la formule idéale, selon, vous?

Pour moi, la meilleure solution, c'est le volontariat: si le travailleur veut prêter un an ou deux en plus, on doit pouvoir lui permettre. Si quelqu'un souhaite travailler plus, par exemple, pour financer les études universitaires d'un enfant, il faut pouvoir lui en donner l'opportunité.

**PROPOS RECUEILLIS
PAR VINCENT GEORIS**

RÉACTIONS

Les patrons se frottent les mains, tandis que les syndicats crient au scandale

Comme on pouvait s'y attendre, les partenaires sociaux ont réagi de manière contrastée à l'idée de porter l'âge de la pension à 67 ans. Pour les employeurs, c'est une bonne nouvelle, tandis que pour les syndicats, c'est la douche froide.

Pieter Timmermans, administrateur-délégué de la Fédération des Entreprises de Belgique (FEB, photo de gauche), se félicite que des réformes structurelles soient enfin menées et qu'on «arrête de bricoler à la marge». «La tendance au rallongement des carrières était déjà visible dans le reste de l'Europe. Il fallait donc s'attendre à ce que cela vienne chez nous.» Satisfaction aussi chez les patrons flamands du Voka, même si Jo Libeer (administrateur-délégué)

pense que la réforme arrivera trop tard que pour amortir le choc du vieillissement démographique. «Les coûts du vieillissement seront les plus importants entre 2020 et 2030. Nous aurons donc besoin de croissance économique et d'un nombre maximum de personnes actives pour pouvoir supporter ce coût. Si l'on relève l'âge de la re-

traite à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, la génération du baby-boom sera déjà sortie», fait-il valoir.

La réaction est nettement plus circospecte parmi les classes moyennes. L'Unizo (PME et indépendant en Flandre) juge «inévitables» l'allongement des carrières mais estime qu'il faut également travailler aux périodes assimilées. Le syndicat neutre des indépendants (SNI) juge de son côté cette décision insensée. «Nous devons avant toute chose veiller à ce que chacun travaille effectivement jusqu'à ses 65 ans. C'est et cela reste l'essentiel», selon la présidente Christine Mattheeuws (photo de droite).

Pour les syndicats, une telle réforme équivaut carrément à une déclaration de guerre de la part des partenaires de la «suédoise». La CSC évoque «un film d'horreur». «Pour les employeurs, par contre, il n'y a que des cadeaux.» Au syndicat libéral CGSLB, le secrétaire national Olivier Valentin, se dit pour sa part «consterné» et invite d'urgence les négociateurs à «quitter les salons du Parlement pour reprendre contact avec la réalité». Il es-

time du reste qu'une telle réforme

«réduit les opportunités d'embauches pour les jeunes». Et le syndicaliste de citer l'exemple de la Suède précisément où «les plus âgés travaillent plus longtemps qu'en Belgique avec comme conséquence que le chômage des jeunes est supérieur à 25%».

La future opposition au Parlement fédéral ne s'est pas privée non plus de dire tout le mal qu'elle pensait du choix posé par la suédoise. Le PS dénonce «une attaque frontale contre les travailleurs» qui «brise la paix sociale et notre modèle de concertation sociale». Au cdH, on se veut plus nuancé en affirmant qu'un relèvement de l'âge légal «n'a pas de sens dès lors que l'âge effectif de retrait du marché du travail est inférieur».

J-P.B.

«Cette réforme arrive trop tard pour amortir le choc du vieillissement.»

**JO LIBEER
VOKA**