

Daniel Bacquelaine (MR)

«L'allongement des carrières est plutôt favorable aux femmes»

INTERVIEW
BENOÎT MATHIEU

Ce vendredi matin, au cabinet de Daniel Bacquelaine (MR), la poignée de main du ministre des Pensions est accompagnée d'un clin d'œil. «Vous avez eu le nez fin, avec votre demande d'interview.» Une allusion, pas du tout masquée, aux Unes du Soir et du Standard de ce vendredi matin. Où les douze experts du Conseil académique en matière de pension – organe présidé par le sp.a Franck Vandebroucke et qui a succédé à la Commission de réforme des pensions – dénoncent la «tourmente dangereuse» prise par la politique des pensions à la sauce Michel.

Vous avez donc vu la sortie des membres du Conseil académique?

J'ai lu la «carte blanche» des experts et l'analyse qu'en tiraient les journaux qui la publiaient – ce n'était pas toujours en phase avec ce que les experts ont écrit. De la sortie des experts du Conseil académique, je ressors ceci: deux appréciations, une critique et une frustration. Commençons par les appréciations. La première est que le relèvement de l'âge de la retraite était «vraisemblablement inévitable» – c'est sans doute la première fois que c'est exprimé si clairement. La seconde est que les pensions complémentaires ont du sens et sont même nécessaires.

Venons-en à la critique fondamentale. La crainte que l'individualisation du second pilier soit antisociale et pousse les employeurs à désertir la piste de la pension complémentaire collective. «Une option néfaste», avertit Franck Vandebroucke. Je m'étonne de cette critique, inexacte. J'ai toujours dit que la pension complémentaire individuelle pour les salariés était un outil supplémentaire, annexe, qui ne venait en rien rogner sur la pension complémentaire collective organisée par les employeurs, et à laquelle nous sommes très attachés. Trois salariés sur cinq disposent d'une pension complémentaire collective. Reste que quarante pour cent des salariés n'en bénéficient pas, de même que les indépendants exerçant en personne physique ou les contractuels de la fonction publique. Notre objectif est que chacun puisse disposer d'une pension complémentaire, en accompagnement du système légal. Au nom du principe d'égalité. Afin que ceux qui travaillent dans des PME ou des petites structures qui n'organisent pas de pension complémentaire puissent tout de même s'en constituer une. Avec des limites et un encadrement très précis.

Offrir la possibilité au salarié d'opter pour un système individuel ne va-t-il pas dissuader l'employeur de lancer une formule collective où le risque est partagé?

Il ne s'agit en aucun cas d'un frein au système collectif! Simplement parce ce sont des mécanismes différents. Les employeurs trouveront toujours un avantage à mettre sur pied une pension collective, puisqu'ils

peuvent déduire fiscalement les cotisations qu'ils paient pour les travailleurs. Il n'y a pas de concurrence. Nous instaurons simplement un outil supplémentaire, qui ne constitue pas la base du second pilier. Que devrions-nous faire, sinon, pour les travailleurs ne disposant pas d'une pension complémentaire collective? Rien? Car nous n'avons pas non plus l'intention d'imposer, d'autorité, à tous les employeurs de mettre en place un second pilier collectif.

Reste la frustration.

Oui. La mise en place du système à points pour les pensions. J'ai déjà rassuré à plusieurs reprises le Conseil académique: cela reste l'objectif du gouvernement; la mise en application est prévue pour 2030. Je peux envisager leur impatience, mais il faut quand même se rendre compte que l'on ne change pas un système datant de l'après-guerre en deux coups de cuillère à pot. Pour réussir pareil projet, il faut pouvoir travailler avec l'administration. Or, si j'ai bon souvenir, Franck Vandebroucke a été relativement mal reçu lorsqu'il est venu exposer le système à points devant le Comité national des pensions. Il existe plus que des réticences de la part de l'administration. À tel point que j'ai dû jouer les intermédiaires, en demandant à l'administration et au Conseil académique de travailler ensemble afin d'élaborer une voie permettant la mise en place de ce système à points.

Le chemin est encore long.

Pour y arriver, il y a à mes yeux deux étapes fondamentales. Davantage d'harmonisation entre les différents régimes de pension. Nous avons progressé en la matière, notamment via l'harmonisation de la bonification pour diplôme et le remplacement du système des tantièmes – qui date du XIX^e siècle – et des régimes spéciaux par un nouveau modèle, plus adapté et égalitaire, basé sur la reconnaissance de la pénibilité, et qui va s'appliquer aux trois régimes. Cette discussion se mène au sein du Conseil national des pensions, avec les partenaires sociaux, dans la concertation. Ensuite, la reconnaissance de cette pénibilité va se faire au travers d'un compte de points de pénibilité.

Vous ne comprenez donc pas la sortie de Franck Vandebroucke?

Elle est paradoxale. Parce que dans sa loi de 2003, à l'article 33, il prévoyait lui-même cette possibilité de pension complémentaire individuelle – qui n'a que peu été exploitée. Puisqu'il est question d'individualisation, je n'oublie pas que Franck Vandebroucke a aussi des attaches politiques, avec une sensibilité peut-être différente. En tant que libéral, j'attache plus d'importance à la notion de libre choix de la personne. Ensuite, tant pour la pension complémentaire que pour le système à points, les discussions sont en cours, avec le Conseil académique. Et nous partageons, me semble-t-il, les mêmes objectifs. Je m'étonne donc de cette sortie, qui me paraît pour le moins précipitée.

Puisque l'on parle de piliers. Les syndicats

ne digèrent pas votre proposition d'affecter une partie de la marge salariale à la constitution d'une pension complémentaire.

Ils vous accusent de déforcer le premier pilier, la pension légale, au profit du deuxième.

Ce débat est dépassé et ne devrait plus avoir cours. Il n'y a pas d'opposition entre le premier et le deuxième pilier, ils sont tous les deux indispensables. La preuve, nous avons renforcé la pension légale minimale, plus que ce que le gouvernement précédé ne l'a fait – même avec le saut d'index. Ensuite, l'association des fonds de pension a publié une étude qui montre bien qu'à long terme, du fait de la déductibilité fiscale, cent euros consacrés à la pension complémentaire sont bien plus avantageux qu'une hausse de salaire du même montant. Du reste, je n'ai jamais dit qu'il fallait y affecter la totalité de la marge salariale – s'il y en a une. À nouveau, les modalités doivent être discutées par les partenaires sociaux et cette évolution peut s'étaler dans le temps; elle ne doit pas s'opérer d'un coup sec. À terme, l'objectif est que le financement de la pension complémentaire atteigne 3% de la rémunération du travailleur. J'ajouterais encore que cette piste peut constituer une solution au problème d'harmonisation des statuts entre ouvriers et employés en matière de pension complémentaire, chantier que la Belgique est tenue d'achever d'ici 2025.

La hausse de la pension minimum. Que répondez-vous à ceux qui estiment que les femmes sont les oubliées, si pas les sacrifiées, de la politique de ce gouvernement? Notamment en termes de pension, puisqu'elles atteignent plus difficilement

une carrière complète.

Une sorte de misogynie? Allons, c'est aux antipodes des objectifs de ce gouvernement. Par contre, il faut pouvoir le dire clairement: la pension est le reflet de la carrière. En termes de droit à la pension, on ne peut effectuer de distinction entre hommes et femmes, sous peine de se faire attaquer pour discrimination! Travailler sur l'égalité homme-femme doit se faire en amont, sur le marché du travail. Un exemple: nous avons étendu à 51 mois le crédit-temps pour élever un enfant de moins de huit ans. Et pendant ce temps-là, on se constitue des droits pour la pension! Nous avons aussi demandé au Conseil académique de lancer ce chantier: comment adapter le système de pension aux nouvelles organisations familiales – je note que quand ses membres écrivent des cartes blanches, ils n'y travaillent pas.

Pour en revenir à la pension minimum?

En plus de l'affectation de l'enveloppe bien-être, nous avons décidé de la hausse de 0,7%, pour les personnes ayant une carrière complète, de 45 ans. Cela concerne quelque 76.000 pensionnés: 52.000 femmes et 24.000 hommes. Deux fois plus de femmes! Par ailleurs, le Comité d'étude sur le vieillissement le souligne: l'allongement des carrières est plutôt favorable aux

femmes. Parce que l'âge légal de la pension augmente, mais pas la durée d'une carrière de référence, qui est de 45 ans. Et ajoute ceci: les réformes engagées diminuent, à terme, le risque de pauvreté des pensionnés. Et plus particulièrement des femmes.

LES PHRASES CLÉS

*«La pension complémentaire individuelle pour les salariés est un outil **supplémentaire**, qui ne vient en rien rogner la pension collective organisée par les employeurs.»*

*«La mise en place d'un **système de pension à points** reste l'objectif du gouvernement.»*