

la carte blanche

Jean Hindriks Senior fellow à l'Institut Itinera, professeur d'économie à l'UCL, membre du Conseil académique des pensions.

Et si on essayait la pension progressive ?

Début décembre, le ministre des Pensions a chargé le Comité national des pensions d'étudier l'instauration d'un régime de retraite à temps partiel accessible à tous à partir de l'âge de la pension anticipée. Au cours de la dernière décennie, les dépenses totales de pension ont en effet augmenté deux fois plus rapidement que la masse des cotisations. Pour l'auteur de cette carte blanche, il est possible de retarder les départs à la pension si on autorise des réductions horaires en fin de carrière avec pension partielle.

Il existe une étape intermédiaire entre le tout au travail ou le tout à la pension qui serait le glissement progressif vers la pension. On serait dès lors à moitié pensionné et à moitié au travail. Dès ce moment, le système serait cofinancé par ce groupe de personnes. On aurait donc une pension au ralenti à partir de 60 ans et une pension à 100 % à partir de 66 ans. Ce qui pourrait être accepté par la population qui souhaite surtout travailler au ralenti à partir d'un certain âge (1). En effet, les centres d'intérêt d'un travailleur ont tendance à se déplacer avec l'âge vers des aspects moins professionnels pas toujours facilement conciliables avec un travail à plein temps. Faciliter la réduction du temps de

travail d'une façon flexible pour les travailleurs plus âgés, et stimuler la combinaison de la retraite (à temps partiel) avec un travail (à temps partiel) sont deux mesures qui peuvent maintenir plus de personnes plus longtemps sur le marché de l'emploi, au moins à temps partiel.

La pension à mi-temps ouvre la perspective d'une dernière tranche de carrière qui soit moins rémunérée que les précédentes (démission) et d'une redéfinition du contenu et des conditions de travail avec les employeurs. C'est une véritable opportunité de négociation entre partenaires sociaux pour faire de l'emploi des seniors un but parta-

C'est une opportunité de négociation entre partenaires sociaux pour faire de l'emploi des seniors un but partagé

gé. C'est aussi une véritable aubaine pour enrayer l'accélération des mises à la pension dans le secteur public sous une double pression. La première pression à la mise à la pension des fonctionnaires est l'économie budgétaire réalisée par le département qui ne remplace qu'une partie des départs, et qui remplace l'autre partie par des jeunes contractuels moins chers. La seconde pression est celle exercée par les fonctionnaires dont la promotion (à l'ancienneté) est conditionnée au départ à la pension de leur supérieur hiérarchique. Une renégociation des salaires en fin de carrière en échange d'un passage progressif à la pension pourrait mettre fin à ce cercle vicieux. En outre, permettre la sortie en douceur du marché du travail permettrait à de nombreux seniors de se maintenir en bonne santé physique et mentale plus longtemps et de retarder ainsi l'occurrence de la dépendance liée au déclin de l'activité physique et des interactions sociales. Des mesures pour augmenter l'emploi des personnes plus âgées devront être rapidement mises en place sous l'impulsion des partenaires sociaux. Le risque de pénurie sur le marché du travail doit conduire les employeurs à investir plus activement dans le maintien à l'emploi des seniors. Cela passera en partie par une réforme des salaires et de la progressivité des salaires en fonction de l'ancienneté et par un soutien aux personnes plus âgées pour les aider à conserver leur emploi.

La pension à mi-temps s'apparente au système actuel de crédit-temps et d'interruption de carrière qui est en utilisation croissante. La formule de la pension à mi-temps est préférable à un système de crédit-temps partiel, parce que le travailleur finance alors l'inactivité partielle sur base des années de carrière pressenties antérieurement, et en pre-

nant une partie de la retraite qui ne sera plus développée. La pension à mi-temps doit aussi s'accompagner d'une correction actuarielle de la pension partielle prise anticipativement pour éviter de pénaliser celui qui poursuit sa carrière à plein temps jusqu'à l'âge légal. En l'absence d'une telle correction actuarielle, on risque de réduire la durée effective des carrières, ce qui est l'effet contraire à celui escompté (2). Un obstacle important à la pension flexible demeure dans le régime des fonctionnaires pour qui une sortie progressive du marché du travail signifie une baisse des prestations de pension qui sont calculées sur les dix dernières années (et sur les cinq dernières années pour les fonctionnaires de 50 ans et plus). C'est pourquoi Itinera propose un calcul de la pension des fonctionnaires sur l'ensemble de la carrière (à l'instar des deux autres régimes de retraite) avec des compensations éventuelles à organiser. La retraite à temps partiel pourra ainsi devenir un système qui rend flexible la sortie du marché de l'emploi tant pour les fonctionnaires que pour les salariés, tout en internalisant une partie des coûts sociaux. L'expérience d'autres pays nous apprend à ce titre qu'il est important de moduler le système de façon telle que la pension à temps partiel soit proposée comme der-

nière option aux personnes qui autrement quitteraient le marché de l'emploi, et non pas aux personnes qui autrement resteraient quand même au travail à temps plein (effet d'aubaine).

Les systèmes des comptes notionnels et les systèmes à point offrent une grande flexibilité dans le départ progressif à la pension. Un travailleur peut en effet prendre une partie de sa pension à l'âge d'ouverture des droits (par exemple 61 ans) sous forme de la liquidation d'une partie de son capital notionnel ou des points accumulés sur son compte personnel. Le travailleur peut en outre poursuivre simultanément son activité professionnelle et continuer ainsi l'ac-

cumulation d'un capital ou de points sur son compte jusqu'à

La pension à mi-temps s'apparente au système actuel de crédit-temps et d'interruption de carrière

l'âge de son départ définitif à la pension. A titre d'illustration, la Suède ne prévoit pas d'âge légal de départ à la pension, mais un choix laissé à l'initiative du travailleur, à l'intérieur d'une fourchette comprise entre l'âge minimal d'ouverture des droits (disons soixante et un ans) et l'âge de plein droit à la pension (disons soixante-sept ans). Aucune liquidation de pension n'est possible avant l'âge d'ouverture des droits de pension. A partir de cet âge minimum, en revanche, le travailleur peut percevoir une pension, qui sera d'un montant croissant en fonction de l'âge de liquidation, grâce au coefficient de conversion. Il n'y a pas, dans cette formule de pension à mi-temps, de limite au cumul entre pension et activité professionnelle, contrairement au système actuel de pensions anticipées qui limite sévèrement les possibilités de cumul. Cette limite est aussi paradoxale dans la mesure où après l'âge légal de la pension (65 ans), les possibilités de cumul sont plus faciles. Ce qui signifie qu'une personne en pension anticipée, souvent avec une carrière incomplète, n'a pas la possibilité de compléter sa carrière, tandis qu'une personne avec carrière complète à 65 ans peut cumuler plus facilement. C'est l'inverse qui devrait prévaloir et c'est cela que la pension à mi-temps cherche à réaliser. ■

(1) Les enquêtes d'opinion de Solidaris (2015) ou de Ogeo Fund (2015 et 2016) montrent que plus de 80 % des Belges au travail sont favorables à une pension à temps partiel et que l'aménagement du temps de travail en fin de carrière serait le principal incitant à prolonger sa carrière.

(2) Voir Avis complémentaire de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, avril 2015.