

QUE PENSEZ-VOUS DU PACTE DE SOLIDARITÉ ?

Depuis que le Parlement a approuvé le Pacte de Solidarité le 15 décembre dernier, le gouvernement s'attèle à le traduire en textes de loi et en arrêtés royaux. Le pacte comporte 66 mesures ayant pour but d'augmenter le taux d'activité de la population belge afin de sauvegarder notre sécurité sociale. Les mesures ont trait notamment à la problématique du chômage des jeunes, à la formation, aux conséquences des restructurations dans les entreprises et au "vieillessement actif". C'est sous ce dernier thème qu'il faut envisager la réforme du régime des prépensions.



François Pichault, Président du LENTIC (Laboratoire d'étude sur les nouvelles technologies l'innovation et le changement de l'Université de Liège)



Jacques Vilrocx, Head of TESA, Department of social research (Vrije Universiteit Brussel)

La prépension constitue un acquis important permettant de faire front à des situations d'urgence. Le recours aux prépensions présentait une solution permettant d'éviter pas mal de problèmes notamment dans le cas de restructurations, de fermetures d'entreprises ou pour les personnes ayant une longue carrière dans un travail lourd. Mais il s'agissait aussi d'une bonne méthode pour assurer l'accès des jeunes au marché du travail. Dès lors, la perspective de rigidifier l'usage de la prépension et d'allonger la carrière des travailleurs et travailleuses, représente une nette rupture avec le passé. Rien d'étonnant donc à ce que le Pacte de Solidarité a généré des inquiétudes au cours des derniers mois de 2005.

Outre les mesures acceptables pour les travailleurs et les organisations syndicales, le Pacte de Solidarité comporte des dispositions provocantes. Les négociations et les actions menées ont permis d'apporter des correctifs aux aspects défavorables. Le Pacte rassemble quantité de propositions fondamentales rendant complexe toute information des travailleurs en général et des membres des organisations syndicales en particulier, quant à la portée du Pacte. C'est ce qui explique que chaque syndicat présentait une analyse différente des mesures et que même au sein de chaque organisation syndicale, il existait des divergences

sur l'interprétation à donner au contenu du Pacte de Solidarité.

C'est compréhensible : pour certaines personnes, le Pacte ne changera pas grand chose, tandis que pour d'autres, les conséquences seront essentielles.

Le Syndicat libéral a pris l'initiative, non seulement de continuer à informer ses affiliés sur ce Pacte, mais aussi de leur demander leur avis. Nous nous réjouissons de ce que le Syndicat libéral fasse appel à nos services pour mener son enquête auprès des affiliés en toute neutralité et objectivité. Le présent numéro de Librement vous présente une information détaillée sur les différents aspects du Pacte de Solidarité entre les générations. En outre, nous adresserons, dans les prochains jours un courrier avec le questionnaire de l'enquête à 10.424 affiliés sélectionnés par le hasard. Vous pourrez nous le renvoyer gratuitement.

Les réponses que vous nous transmettez feront l'objet d'une analyse intégrale et anonyme qui débouchera sur un rapport de synthèse. Nous garantissons qu'à nul moment, présent ou à venir, les responsables du Syndicat libéral ou des tiers n'auront accès aux questionnaires. Nous espérons que vous serez nombreux à nous répondre. L'opinion que vous avez sur le Pacte de Solidarité est essentielle pour l'avenir du modèle social belge.

François PICHULT et Jacques VILROKX

EN CAS DE RESTRUCTURATION

Quelles restructurations seront concernées par les nouvelles mesures ? Celles dans lesquelles, il y a un licenciement collectif ainsi que licenciement de prépensionnés à un âge inférieur à l'âge normal de prépension dans l'entreprise pour des travailleurs similaires (60 ans, 58 ans et parfois 56 ans...). Ce sera vraisemblablement le cas de la plupart des restructurations, mais pas nécessairement.

Le nouveau régime s'appliquera à toutes les restructurations annoncées (au conseil d'entreprise lorsqu'il y en a un) après la publication de cet arrêté royal (vraisemblablement début mars). Toutes les restructurations actuellement en cours de discussion ou de négociation ne seront pas touchées par les nouvelles dispositions.

Durée raccourcie

Quelle sera la durée d'une restructuration ? C'est un point qui fait encore l'objet de discussions entre partenaires sociaux. Le Pacte de solidarité entre générations prévoyait un raccourcissement de la durée de la restructuration. En effet, aujourd'hui, aucune durée minimum ou maximum n'est prévue. Si les choses se

passent bien (pour autant que cela puisse être le cas lors du choc d'une restructuration), les délais peuvent être fort courts, un mois par exemple. Cependant dans la plupart des cas, il y aura une importante période de discussion, d'information et de consultation entre les représentants syndicaux et la direction. Et qui sera ensuite suivie, dans la pratique, par une intense phase de négociation d'un plan social. Le pacte de solidarité entre les générations va ramener ces différentes périodes à une durée maximale de deux mois, voire trois mois. Irréaliste selon certains, essentiellement du côté syndical. Discussion à suivre donc.

Principales conséquences

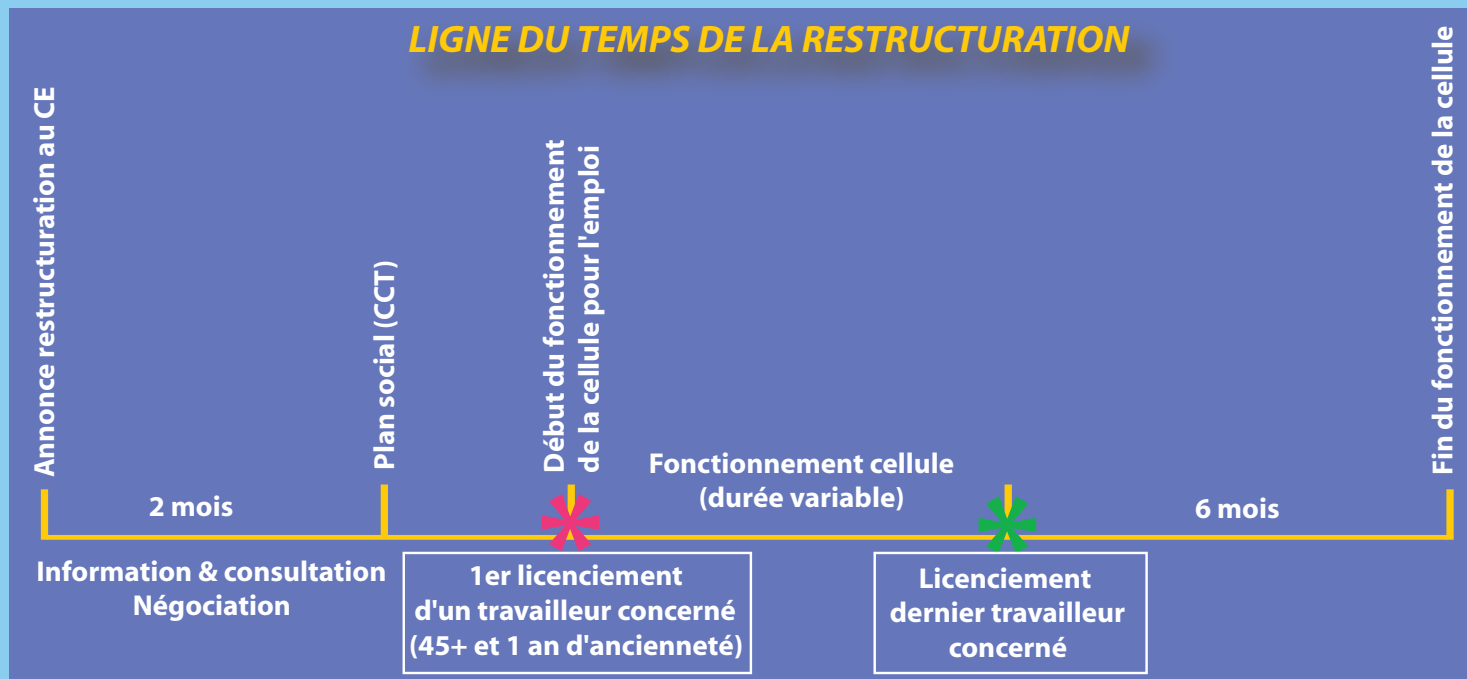
La nouvelle procédure va voir la création d'une cellule pour l'emploi et la mise en place d'un système de statut social et financier particulier pour les travailleurs concernés.

Cellule pour l'emploi

Comme c'est déjà aujourd'hui le cas pour de grosses restructurations (comme par exemple, la Sabena), la création d'une cellule pour l'emploi va être généralisée. Désormais, une telle cellule devra exister lors de toute restructuration (au sens visé ci-dessus). Cependant, les entreprises de moins de 100 travailleurs ou procédant à un licenciement collectif de moins de 20 travailleurs pourront opter pour le recours à ce que l'on appelle une «cellule faitière», c'est-à-dire une cellule globale organisée et existant au niveau de chaque Région. C'est effectivement assez complexe pour de petites entreprises ou en cas de petits licenciements collectifs de passer par la création d'une telle cellule pour l'emploi particulière. Même si elle pourra être ouverte à tous les travailleurs licenciés, la création et le fonctionnement de la cellule pour l'emploi ne sont obligatoires qu'en ce qui concerne les travailleurs âgés de plus de 45 ans au moment de l'annonce du licenciement collectif. Tous les travailleurs devront pouvoir bénéficier des services de la cellule pendant 6 mois. La durée globale de fonctionnement sera donc dans la plupart des cas relativement longue, étant donné que son existence devra être garantie jusqu'à 6 mois après le dernier licenciement effectué dans le cadre de ce licenciement collectif.

La cellule pour l'emploi a pour but de faciliter le reclassement professionnel des travailleurs concernés (ce reclassement est aussi appelé «outplacement», toute une batterie de services pour aider les travailleurs à retrouver un emploi), et de mettre en œuvre les différentes mesures d'accompagnement qui sont convenues dans le cadre du plan de restructuration.



LIGNE DU TEMPS DE LA RESTRUCTURATION

On retrouvera dans cette cellule pour l'emploi les acteurs de la restructuration : l'employeur, au moins une organisation syndicale de l'entreprise, un éventuel fond sectoriel de formation, le tout en étroite association avec le service public de l'emploi et de la formation compétent (Forem ou Vdab).

L'indemnité de reclassement

Pour les travailleurs de plus de 45 ans victimes de la restructuration (et qui comptent une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise), la participation à la cellule pour l'emploi activera un système «d'indemnité de reclassement». Le contrat de travail entre l'employeur et ce travailleur devra être rompu par l'employeur au plus tard 6 mois avant la fin du délai de préavis (et donc immédiatement pour ceux qui ont un délai de préavis inférieur à 6 mois), et ce afin que le travailleur puisse entrer dans la cellule pour l'emploi.

Il ne sera dès lors plus au service de l'employeur, mais inscrit dans cette cellule, pouvant se consacrer pleinement à ce reclassement tant espéré. Pour garantir la tranquillité financière, l'employeur continuera à lui payer chaque mois pendant 6 mois, une indemnité de reclassement, égale à son salaire et tous les avantages qui en découlent (même calcul qu'une indemnité de préavis). Pour la plupart des ouvriers, cette indemnité de reclassement sera supérieure à l'indemnité de préavis à laquelle ils auraient normalement eu droit. A noter que l'employeur pourra récupérer auprès de l'Onem la différence entre ce qu'il a payé en indemnité de reclassement et ce qu'il aurait normalement dû payer.

Ce nouveau système, complexe, devra être testé sur le terrain, face à de vraies situations de restructuration. Et l'on corrigera le tir sans doute suite à ces premières expériences

LES PRÉPENSIONS

Les nouvelles règles trouveront à s'appliquer pour tous les travailleurs qui entrent en prépension après le 1er janvier 2008, sauf s'ils ont été licenciés avant cette date et ont atteint l'âge requis avant cette date aussi. Le tableau ci-dessous détaille, année par année les conditions d'âge et de carrière nécessaires pour l'accès à la prépension (voir tableau).

Carrière professionnelle

Pour le calcul de la carrière professionnelle dont il est question ci-dessus, on prend en considération les périodes de travail effectives. Un certain nombre de situations classiques de suspension du contrat de travail sont assimilées à du travail effectif : la maladie, les accidents du travail, les vacances annuelles, les petits chômages... D'autres situations sont aussi assimilées aujourd'hui : 3 années, à remplir par du chômage complet ou du crédit-temps. Dans certaines situations d'exigence de longue carrière, le chômage complet est pris en considération pendant une période plus longue. Enfin, les périodes d'arrêt de travail pour s'occuper d'un deuxième enfant de moins de 6 ans sont elles aussi assimilées pour une durée de maximum 3 ans.

Vu l'augmentation de cette condition de carrière suite au pacte de solidarité entre les générations, les périodes assimilées à du travail effectif vont être augmentées. Ce sera l'objet d'une négociation entre partenaires sociaux, vraisemblablement à l'occasion du prochain accord interprofessionnel. Il sera

important de pouvoir y inclure plus largement qu'aujourd'hui, les formules de crédit-temps qui ont de plus en plus de succès

Enfin, rappelons que les travailleurs ressortissant à la commission paritaire du transport en commun (De Lijn, STIB, TEC, mais pas les lignes concédées) ne sont pas concernés par les nouvelles mesures.

Disponibilité sur le marché du travail

C'est aussi l'une des nouveautés du Pacte de solidarité entre les générations. A la différence d'aujourd'hui, les prépensionnés qui entreront en prépension avant l'âge de 58 ans devront rester disponibles sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 58 ans. Les prépensionnés seront donc traités de la même manière que les chômeurs âgés, avec aussi les mêmes possibilités de dispense.

MESURES POUR LES JEUNES TRAVAILLEURS

La Belgique, tout comme les autres pays européens, connaît un taux très important de chômage des jeunes. C'est lié entre autre au niveau de qualification de certains jeunes. Pour tenter de remédier à cela, le pacte de solidarité entre les générations a prévu un certain nombre de mesures à destination des jeunes travailleurs.

Les principales en sont les suivantes.

| TAUX DE CHÔMAGE DES 15 -24 ANS (SOURCE SPF ECONOMIE - EFT 2004) | | | |
|--|---------|---------|---------|
| | Total | Hommes | Femmes |
| Belgique | 21,16 % | 20,15 % | 22,37 % |
| Flandre | 13,55 % | 12,54 % | 14,74 % |
| Bruxelles | 33,55 % | 32,20 % | 34,93 % |
| Wallonie | 33,06 % | 32,02 % | 34,37 % |

L'allocation de stage et l'allocation de formation

Il s'agit de différentes allocations qui visent à assurer le paiement d'indemnités égales aux allocations d'attente à certains jeunes qui n'ont pas droit à ces montants, et ce lors de périodes de formation en entreprise. Ainsi, l'allocation de stage est destinée aux jeunes peu qualifiés qui suivent un stage en entreprise (encadré par le Forem, l'Orbem ou le Vdab), avec paiement de cette allocation pendant la durée du stage. Idem, l'allocation de formation sera payée au chômeur répondant à certaines conditions pendant sa période de formation professionnelle individuelle en entre-

prise. Enfin, une allocation similaire est prévue pour les jeunes demandeurs d'emploi de moins de 30 ans qui préparent l'exercice d'une activité indépendante.

Le bonus de démarrage

Pour les jeunes qui sont en formation en alternance (une partie à l'école, une partie en entreprise), il est important d'aller jusqu'au bout de la formation. C'est pourquoi le Pacte de solidarité entre les générations a mis en place un bonus de démarrage : à la fin de la première et de la seconde année de formation réussie, le jeune percevra de l'Onem une allocation de 500 EUR et à la fin d'une troisième année de formation réussie, une allocation de 750 EUR.

Les modifications en matière de convention de premier emploi «Rosetta»

Les entreprises doivent satisfaire à une condition d'occupation de 3 % de jeunes travailleurs dans le cadre de conventions de premier emploi. Pour vérifier si cette condition était bien remplie, on prenait en considération tous les jeunes travailleurs âgés de moins de 26 ans. Cet âge a été ramené par le pacte de solidarité entre les générations à 25 ans. Cela implique donc l'embauche de plus de jeunes. Vu les différents marchés régionaux du travail, cet âge peut être augmenté ou diminué d'un an par les différentes Régions. Le gouvernement fédéral a aussi doublé son obligation actuelle d'embauche de jeunes au niveau des différents ministères fédéraux (l'obligation d'occupation de 1,5 % passe à 3 %).

Les réductions de cotisations sociales pour les jeunes travailleurs

Le Pacte de solidarité entre les générations prévoit aussi d'augmenter sensiblement la réduction de cotisations sociales dont bénéficieront les employeurs occupant des jeunes peu qualifiés jusqu'à l'âge de 26 ans. Les jeunes peu qualifiés sont ceux qui n'ont pas obtenu un diplôme de l'enseignement secondaire inférieur (général ou technique) et les jeunes de l'enseignement professionnel. Les jeunes d'origine étrangère et les jeunes handicapés bénéficieront aussi de cette réduction des cotisations.

Olivier VALENTIN

CARRIÈRE

CARRIÈRE

| | 2008 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|--|----------------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-----------------------|
| Prépension générale CCT n°17 | Âge : 60 ans | | | | | | |
| | H : 30 | H : 30 | H : 30 | H : 35 | H : 35 | H : 35 | H : 35 |
| | F : 26 | F : 26 | F : 26 | F : 28 | F : 28 | F : 28 | F : 28 ⁽¹⁾ |
| Prépension «travail de nuit» | Age : 56 ans – Carrière : 33 ans | | | | | | |
| • 20 ans de travail de nuit | | | | | | | |
| • nécessite une CCT de secteur | | | | | | | |
| Prépension «construction» | Age : 56 ans – Carrière : 33 ans | | | | | | |
| • attestation médicale d'inaptitude | | | | | | | |
| • nécessite une CCT de secteur | | | | | | | |
| Prépension «métiers lourds» | Age : 58 ans – Carrière : 35 ans | | | | | | |
| • encore à définir au Conseil national du Travail | | | | | | | |
| • nécessite une CCT | | | | | | | |
| Prépension longue carrière | Age : 58 ans | | | | | | |
| • nécessite une CCT | H : 35 | H : 37 | H : 37 | H : 38 | H : 38 | H : 38 | ? ⁽²⁾ |
| | F : 30 | F : 33 | F : 33 | F : 35 | F : 35 | F : 37 | |
| Prépension «anciennes CCT» | Carrière : 38 ans | | | | | | |
| • CCT prolongée sans interruption depuis 1985/1986 | Age : | 55 ans | 55 ans | 56 ans | 56 ans | 57 ans | 57 ans |
| | | - | | | | | |

(1) Pour les femmes, la condition de carrière passe à 30 ans en 2016, 32 ans en 2020, 34 ans en 2024 et 35 ans en 2028

(2) Prolongation du système liée à une évaluation

A QUEL ÂGE PARTIR EN PENSION ? ET À QUELLES CONDITIONS ?

Le Pacte de Solidarité entre les Générations prévoit de récompenser ceux qui travailleront jusqu'à l'âge légal de la pension - 65 ans - et même au-delà. Le montant de la pension sera plus élevé, les pensions complémentaires seront moins taxées et les plafonds de revenus professionnels autorisés aux pensionnés seront augmentés.

L'âge légal de départ à la pension des travailleurs est fixé à 65 ans. Celui des femmes est progressivement amené au même niveau que celui des hommes. Depuis le 1er janvier 2006, l'âge de départ des femmes à la pension est fixé à 64 ans. Dès le 1er janvier 2009 il sera porté à 65 ans.

Un salarié peut toutefois demander sa pension anticipée à partir de 60 ans s'il a travaillé au moins 35 ans. Sont prises en compte dans le calcul de la carrière professionnelle : les années au cours desquelles l'intéressé a travaillé au moins 1/3 de l'année à plein temps comme salarié, les années où il a travaillé comme fonctionnaire ou indépendant et les fameuses « périodes assimilées ».

Cette pension est calculée sur la base de la carrière même jusqu'au départ à la pension anticipée. Cela signifie que l'intéressé a une carrière plus courte que s'il avait travaillé jusqu'à 65 ans et qu'il peut, par conséquent, perdre une partie de sa pension.

Des études montrent que, en moyenne, le Belge arrête de travailler bien avant : à 57 ans. En dessous de 60 ans, il est impossible de bénéficier de la pension légale, il faut recourir à un autre système, la prépension par exemple. Un prépensionné doit conserver son statut jusqu'à l'âge de 65 ans et ne peut pas partir à la pension anticipée.

Travailler plus longtemps

Tous ces grands principes restent d'application avec le Pacte de solidarité. Le gouvernement y ajoute simplement celui du bonus de pension. Des droits supplémentaires à la pension sont attribués aux personnes qui atteignent l'âge de 62 ans ou qui ont déjà une carrière de 44 ans et qui poursuivent leur activité professionnelle. Le bonus sera accordé pour chaque année prestée entre 62 et 65 ans. Le montant de ce bonus, les conditions et les modalités pratiques d'exécution doivent encore être arrêtées. Le bonus s'appliquera aux pensions qui entreront en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2007 et uniquement pour les périodes de travail prestées à partir du 1er janvier 2006.

Le Pacte entre les générations introduit encore un autre encouragement à rester au travail.

Les personnes qui bénéficient d'une pension complémentaire de l'entreprise et décident de rester actives jusqu'à l'âge de 65 ans se verront appliquer un taux de taxation plus favorable à leur pension complémentaire : 10% sur le capital épargné avec les cotisations patronales au lieu de 16,5%, comme c'est le cas maintenant. Cette réglementation s'applique aux capitaux versés à partir du 1er janvier 2006.

Construire sa pension

Plus on travaille, plus le montant de la pension est élevé. Mais il y a une limite. L'administration ne tient compte que du nombre d'années de carrière nécessaire pour constituer une « carrière complète ». C'est-à-dire 45 ans pour les hommes et, depuis le 1er janvier 2006,



44 ans pour les femmes (45 ans à partir du 1er janvier 2007). La carrière professionnelle est constituée de périodes de travail effectif et de périodes dites « assimilées ». C'est ainsi que les périodes de vacances annuelles, de maladie, de chômage, de prépension, de crédit temps... participent également à l'élaboration du droit à la pension. Le Pacte de solidarité ne change rien à ce système.

La pension est calculée sur la base de la rémunération annuelle brute de chaque année de carrière. Pour les périodes assimilées, on prend une rémunération fictive dépendant de la durée et de la raison de l'inactivité. La réglementation fixe bien entendu un plafond aux revenus annuels. La partie qui dépasse n'entre pas en ligne de compte dans le calcul de la pension. Ledit plafond est indexé et adapté deux fois par an (montant actuel : € 41.564,11).

Le Pacte de solidarité entre les générations introduit une série de modifications dans le calcul des pensions.

Pour les années postérieures à 2006, le plafond sera divisé. Le premier plafond, celui des rémunérations réelles correspondant aux périodes de travail effectif, continuera à être adapté comme précédemment. Ce ne sera plus le cas pour le deuxième plafond, celui qui s'applique aux rémunérations fictives après l'âge de 50 ans aux périodes de chômage complet, d'interruption complète de carrière et de crédit temps complet.

Plus de bénéficiaires de la pension minimale

La pension calculée ne peut être inférieure à un montant minimum fixé pour le moment à € 12.990 par an pour un ménage et à € 10.395 pour un isolé). En raison des conditions à remplir pour avoir droit à cette pension minimum, beaucoup de personnes qui travail-

lent à temps partiel - essentiellement des femmes - n'y ont pas droit. Le Pacte prend des mesures de correction à cet égard.

Travailler en étant pensionné

Les personnes qui bénéficient d'une pension de retraite ou de survie peut, dans une certaine mesure, cumuler cette allocation avec des revenus du travail. Le montant autorisé est fixé par la loi.

Le Pacte prévoit une augmentation du montant de revenus autorisé après l'âge légal de la pension et un abaissement du montant avant l'âge légal de la pension.

Le Pacte prévoit aussi une augmentation du revenu autorisé pour les bénéficiaires d'une pension de survie et un cumul limité d'autres revenus de remplacement avec la pension de survie.

Sabine SLEGERS

LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Les événements des derniers mois nous font presque oublier que le Pacte de solidarité est plus qu'un ensemble de mesures destinées à stimuler l'emploi des jeunes et à maintenir les aînés plus longtemps au boulot. Il doit préserver l'équilibre de la sécurité sociale.

Notre sécurité sociale assure deux sortes de paiements : d'une part le versement de revenus de remplacement en cas de maladie, de chômage, de pension, d'accident du travail ou de maladie professionnelle et d'autre part l'octroi de revenus complémentaires en ce qui concerne les allocations familiales et le remboursement des soins de santé par les mutualités.

Quel financement ?

Notre régime de sécurité sociale est fondé sur la solidarité et tire son financement principalement :

- des cotisations des travailleurs et des employeurs (cotisations d'ONSS) sur le salaire brut intégral;
- de la cotisation de modération (cotisation payées par les employeurs sur la rémunération du travailleur en compensation à 3 sauts d'index non repris dans les salaires);
- la cotisation spéciale pour la sécurité sociale déduite du salaire net;
- des interventions de l'Etat;
- du financement alternatif issu principalement des recettes de la TVA;

La comparaison des recettes totales par rapport au produit intérieur brut nous donnait 16,2 % en 1980 contre 16,8 % en 2003. Le pourcentage reste donc quasiment constant, surtout si l'on tient compte des missions nouvelles que la sécurité sociale des salariés s'est vu confier au cours de cette période.

Il ressort clairement de la comparaison des recettes de 1980 et 2003 (cf. tableau 1) que les recettes provenant des cotisations sur les salaires sont passées de moins de 64 % à 76 % du total des recettes en 2003. Par contre, la dotation de l'Etat s'est amenuisée de 36 % du financement à 22 % du total. Même si le financement alternatif a augmenté - notamment en compensation à la réduction des cotisations patronales - cette hausse ne suffit pas à amortir la baisse enregistrée par la dotation de l'Etat. Les recettes émanant des cotisations d'ONSS sur la rémunération brute constituent une source de financement croissante de la sécurité sociale. La majeure partie des cotisations est à charge de l'employeur. Le financement issu des moyens généraux (soit les impôts) a fortement diminué dans le régime des salariés, tandis que le régime des indépendants connaît l'évolution contraire.

Tableau 1 :
Evolution des recettes de sécurité sociale
des salariés 1980-2003

| EVOLUTION DES RECETTES DE SÉCURITÉ SOCIALE DES SALARIÉS 1980-2003 | | | |
|--|-----------|-----------|--------------|
| Pourcentage | 1980 | 2003 | 2003 1980 |
| du total des recettes | | | 1980 |
| Cotisations patronales | 45 | 40 | -5 |
| Modération salariale | | 7 | +7 |
| Cotisations des travailleurs | 18 | 24 | +6 |
| Cotisation Spéciale SS | | 2 | +2 |
| Inactifs | 1 | 2 | +1 |
| Total des cotisations | 64 | 76 | +12 |
| Dotation de l'Etat | 35 | 12 | -23 |
| Financement alternatif | 1 | 10 | +9 |
| Total Etat | 36 | 22 | -14 |
| Autres recettes | | 3 | +3 |
| | 100 | 100 | |

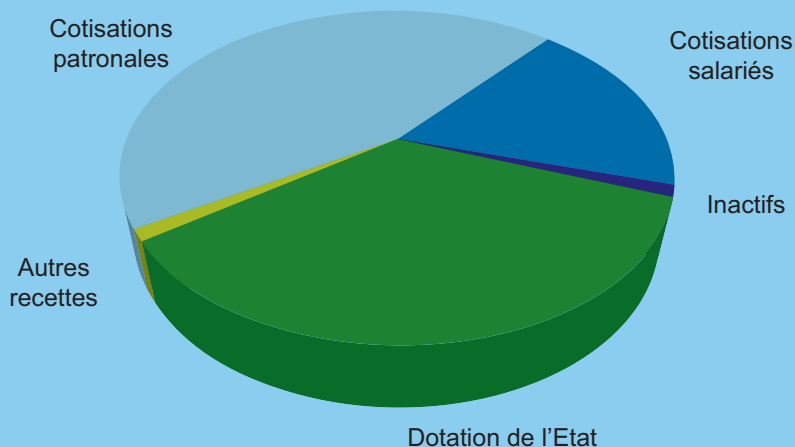
Pression fiscale et parafiscale

Outre les cotisations pour la sécurité sociale (parafiscalité), les travailleurs paient aussi des impôts sur la rémunération gagnée (fiscalité). Une comparaison effectuée au niveau européen nous apprend qu'en 2001, le taux total de retenues effectuées sur les revenus du travail dépassait de près de 7 % la moyenne européenne et se situait au-dessus du niveau atteint dans les pays voisins.

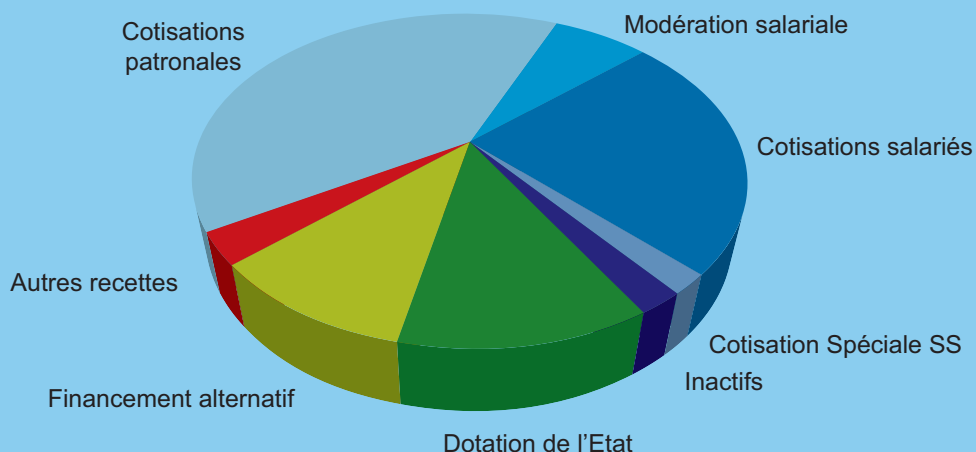
Tableau 2 :
Pression fiscale
et parafiscale sur le travail

| PRESSION FISCALE ET PARAFISCALE SUR LE TRAVAIL PRÉLÈVEMENT TOTAL EN POURCENTAGE DU COÛT SALARIAL | |
|---|-------------|
| France | 43.3 |
| Allemagne | 39.9 |
| Pays-Bas | 31.7 |
| Belgique | 43.8 |
| Danemark | 41.5 |
| Moyenne UE | 37.0 |

recettes de sécurité sociale des salariés
1980



recettes de sécurité sociale des salariés
2003



Les dépenses

A quoi sont consacrés les fonds de la sécurité sociale ? Le rapport 2005 de la Commission sur le vieillissement dénonce que le poste connaissant la plus grande croissance sur la période 1980-2003 dans les dépenses est représenté par les soins de santé (21,8 % des dépenses en 1980 et 32,1% en 2003). Les dépenses de pensions et de chômage restent à peu près constantes par rapport à l'évolution du PIB. Le total des dépenses pour les allocations familiales et les indemnités de maladie a diminué. Près des 2/3 du total des dépenses furent consacrés, en 2003, aux pensions et aux soins de santé. D'ici 2030, la commission s'attend à un recul des dépenses de chômage et une hausse des dépenses de pension de 5,2 % en 2003 à 7,6 % du PIB en 2030 et une augmentation des frais de soins de santé de 5,4 % en 2003 à 9,5 % en 2030.

Tableau 3 :
Dépenses de sécurité sociale
des salariés 1980-2030

| DÉPENSES DE SÉCURITÉ SOCIALE DES SALARIÉS 1980-2030 | | | |
|---|-------------|-------------|------|
| % DU PIB | 1980 | 2003 | 2030 |
| (% dépenses totales) | | | |
| Pensions | 5,4 (33,6) | 5,2 (31,2) | 7,6 |
| Soins de santé | 3,5 (21,8) | 5,4 (32,1) | 9,5 |
| Chômage | 2,0 (12,4) | 2,1 (12,7) | 1,2 |
| Allocations familiales | 2,1 (12,8) | 1,2 (7,3) | |
| Indemnités INAMI | 1,7 (10,5) | 1,2 (7,1) | |
| Autres dépenses | 1,5 (9,0) | 1,6 (9,5) | |
| Total salariés | 16,2 | 16,7 | |
| Toutes les pensions | 8,31 | 8,62 | 12,3 |

Niveau des dépenses

Les revenus de remplacement correspondent généralement à un pourcentage de la rémunération brute plafonnée.

Une simulation du Bureau du Plan quant au taux de remplacement des allocations par rapport à la rémunération moyenne des travailleurs nous permet de savoir si ces allocations ont augmenté ou baissé par rapport à la situation que nous connaissions en 1980. Le Tableau 4 indique une réduction par rapport au salaire brut moyen. Cette baisse se poursuivra d'ici 2030 ! Compte tenu des indemnités minimales octroyées, cela signifie pour certaines allocations de remplacement, un glissement vers un revenu de base.

Tableau 4 :
Taux de remplacement 1980-2030

| TAUX DE REMPLACEMENT 1980-2030 | | | |
|--------------------------------|------|---------|---------|
| POURCENTAGE DU SALAIRE MOYEN | | | |
| BRUT DES SALARIÉS | 1980 | 2005(*) | 2030(*) |
| Pensions | 34,7 | 31,4 | 32,1 |
| Indemnités INAMI | 44,5 | 32,4 | 30,3 |
| Chômage | 45,7 | 26,6 | 25,1 |
| Prépension | 51,2 | 35,0 | 27,0 |

(*) simulation bureau fédéral du plan

L'explication de la baisse du ratio brut des pensions, est à chercher dans le fait que le nombre de pensions de ménage diminue au profit des pensions d'isolés et dans le blocage partiel du plafond de calcul des pensions au cours de la période 1982-1999...

Lors de l'interprétation des chiffres, il faut garder à l'esprit que les ratios de remplacement nets sont plus élevés grâce au régime fiscal plus favorable dont les pensions bénéficient.

Pour un salaire brut égal à 100% de la rémunération moyenne d'un ouvrier, le ratio de remplacement brut (pension après carrière de 40 ans) atteindra 39,23% du salaire brut, tandis que le ratio net s'élèvera à 62,81%. Pour une rémunération brute égale à 200% du salaire moyen, nous obtenions en 2004 un taux de remplacement brut de 22,49% et un taux de remplacement net de 43,86%.

Vieillesse

Comment se porte la fière sexagénaire qu'est notre sécurité sociale?

Pour la période 2006-2009 les prévisions parlent d'un déficit pour la sécurité sociale des travailleurs. Celui-ci est estimé respectivement à 1.108 millions d'euros en 2006, 809 millions en 2007, 752 en 2008 et 391 en 2009. Pour la période 2010-2030 les estimations actuelles de la commission pour le vieillissement prévoient que les dépenses de la sécurité sociale exprimées en pourcentage du produit intérieur brut augmenteront plus vite que la progression du PIB. Cette situation financière requiert que les mesures nécessaires soient prises à temps pour renforcer le financement de la sécurité sociale et ainsi, assurer notre protection sociale.

Le pacte de solidarité entre générations renforce et diversifie notre sécurité sociale par :

- la réduction des cotisations sociales patronales afin de permettre l'occupation de travailleurs jeunes et âgés;
- le développement du financement alternatif de la sécurité sociale, de sorte qu'il ne dépendra plus principalement des revenus issus du facteur travail;
- l'amélioration de la liaison au bien-être des indemnités de sorte que celles-ci, outre les indexations, évoluent d'une manière plus égale par rapport aux salaires;
- la diminution de prise en charge intégrale par la gestion globale de la sécurité sociale de la hausse des dépenses dans le secteur de l'assurance-maladie.

Hugo VAN LANCKER