



Les analyses du Centre Jean Gol



*DOUZE
PISTES POUR
MODERNISER
LES CARRIÈRES*



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES



Une analyse réalisée par

**CORENTIN DE SALLE, JEAN-FRANÇOIS BAIRIOT
& HUGUES VLEMINCQ**

Daniel Bacquelaine, Administrateur délégué du CJG
Axel Miller, Directeur du CJG
Corentin de Salle, Directeur scientifique du CJG

2020

Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles
Tél. : 02.500.50.40
cjb@cjb.be
www.cjb.be

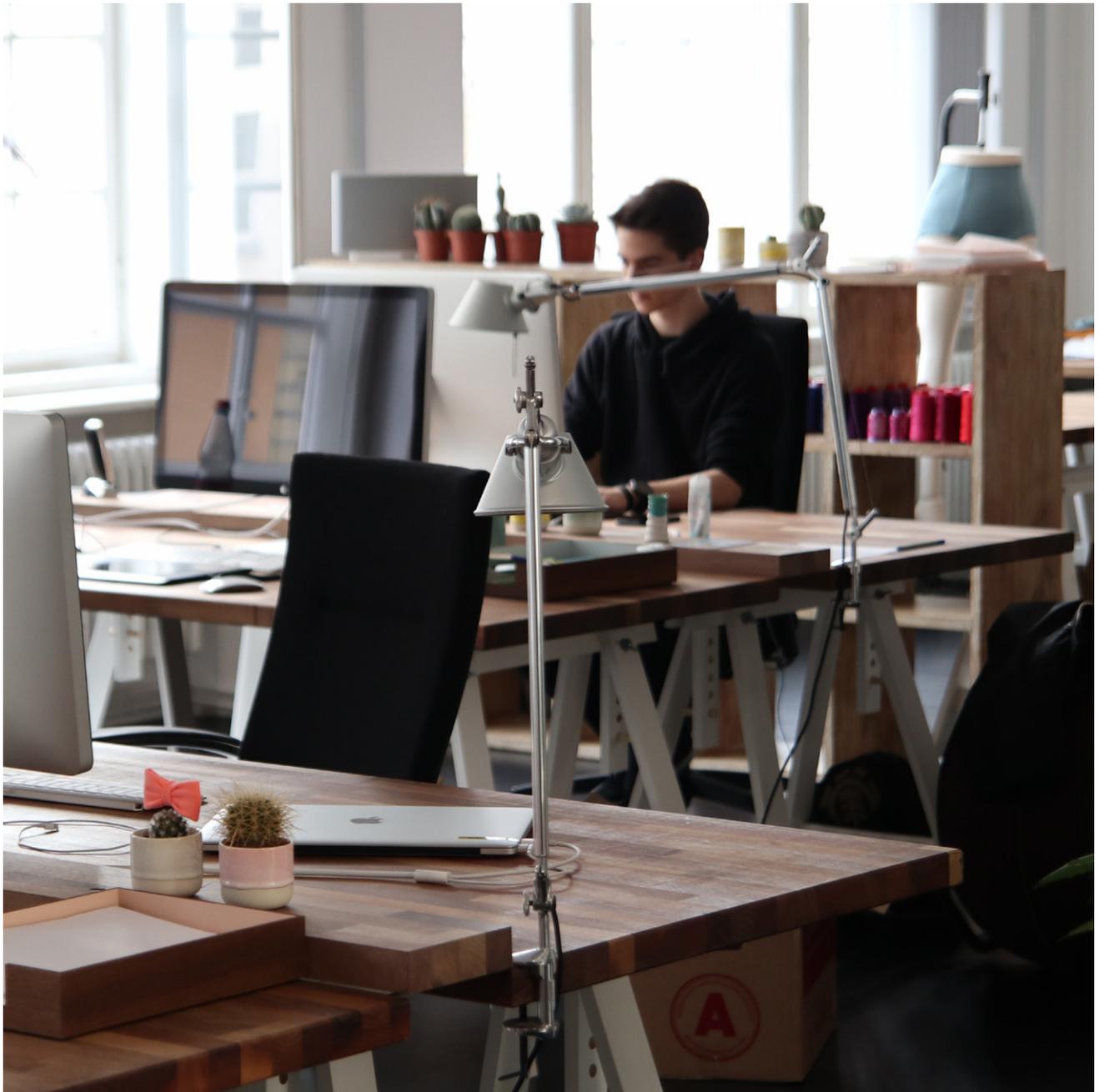
*DOUZE PISTES
POUR MODERNISER
LES CARRIÈRES*

CONSTATS

- **Nous sommes à 26,0% d'inactifs parmi les personnes de 20 à 64 ans.** Soit six fois plus que la proportion de chômeurs. La moyenne de l'UE-28 n'est que de 21,7%. Les chiffres INAMI de 2017 – derniers arrêtés- montrent 404.657 cas d'invalidité.
- **La Belgique investit 28,9% de son PIB dans les dépenses sociales ;** elle se situe ainsi dans le **peloton de tête de l'OCDE** derrière la France. Cela représente environ 10.900€ de dépenses sociales en moyenne par habitant et par an.
- **En 2019, c'est en Belgique (52.2 %),** en Allemagne (49.4 %), en Italie (48.0 %), en Autriche (47.9 %) et en France (46.7 %) que l'on a observé **les coins fiscaux moyens les plus élevés pour les travailleurs célibataires sans enfant rémunérés au salaire moyen dans leur pays.** **Les coins fiscaux les plus faibles ont été enregistrés au Chili (7.0 %) et en Nouvelle-Zélande (18.8 %).**
- **Avec 814.000 personnes travaillant pour les services publics, la proportion de fonctionnaires dans notre pays s'élève à 18,4%, soit 0,3% de plus que la moyenne des pays riches** membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques. En 2018, il y avait 1.112.646 indépendants en Belgique
- Le poids de la population en âge de travailler dans la population totale évolue comme dans le tableau ci-dessous
- **Avec un coefficient de Gini en 2017 de 0.25, la Belgique est le 7^{me} pays européen le plus égalitaire en termes de revenus.** La Belgique fait nettement mieux en termes de réduction des inégalités de revenus que la France, l'Allemagne, les Pays-Bas ou encore la Suède si souvent mis en valeur par les partis de gauche pour son système de sécurité sociale. C'est un mensonge de dire comme on l'entend partout que les inégalités se creusent. En réalité, les inégalités de revenus en Belgique mesurée par le coefficient de Gini sont en diminution de 5% entre 2006 (période avant crise financière) et 2016 en Belgique alors qu'elles augmentent dans la zone euro.

| | 1991 | 2000 | 2010 | 2020 | 2030 | 2040 | 2050 |
|------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|
| Moins de 18 ans | 22 | 21 | 20 | 20 | 20 | 20 | 20 |
| Population en âge de travailler | 63 | 62 | 62 | 61 | 60 | 58 | 57 |
| Age légal de la pension et au-delà | 15 | 17 | 17 | 19 | 20 | 22 | 23 |





PRINCIPES DE NOTRE RÉFORME

Notre système de sécurité sociale est à un tournant : complexe, parfois injuste, difficilement finançable. Ses principes originels et sa nécessité ne doivent pas être remis en question : le Centre Jean Gol souhaite une sécurité sociale forte, solidaire et financée de manière pérenne. Cependant, au fil des décennies, l'amoncellement de règles, d'exceptions et de spécificités ont escamoté les objectifs premiers de justice sociale et d'équité.

Toute réforme de la sécurité sociale doit viser à promouvoir l'activation des travailleurs et augmenter le taux d'activité, réduire le coïncidence fiscale pour les bas et les moyens salaires, éliminer les pièges à l'emploi, rendre le travail plus rémunérateur, supprimer le travail au noir et l'évasion fiscale. Comme préconisé dans le dernier rapport du CSF, l'allègement des charges sur le travail devrait pouvoir être financé, en partie tout au moins, par un glissement vers l'impôt sur la consommation.

Les réformes que le Centre Jean Gol entend mener pour moderniser les carrières répondent à quatre objectifs :

1. Équité & convergence des statuts : la disparité des statuts conduit à des différences de traitement injustes entre les travailleurs, parfois même lorsqu'ils exercent des professions comparables. D'où la nécessité d'y mettre fin par une harmonisation progressive des statuts.

2. Mérite & responsabilité : toute personne qui crée de la valeur doit être récompensée en proportion de la valeur qu'elle crée. Ceux qui courent des risques, qui s'investissent, qui consentent des sacrifices doivent, en toute justice, pouvoir bénéficier du fruit de leur travail. Et cela tant au niveau de la fiscalité du travail que dans le calcul des pensions : ainsi, notre système de pension doit renforcer le lien entre le travail presté, les cotisations versées et le montant de la pension (dimension assurantielle).

3. Liberté de choix & flexibilité : chacun doit être en mesure de choisir et de gérer ses conditions de travail, de piloter sa trajectoire professionnelle et de pouvoir la réorienter à tout moment en toute simplicité et en toute transparence. Il faut supprimer ou réduire au maximum les obstacles de tout ordre qui compliquent la vie de (ou qui dissuadent) ceux qui aspirent à se former, à se réorienter et à changer d'entreprise, de profession ou de statut. La finalité poursuivie est que chacun puisse s'accomplir professionnellement en fonction de ses aspirations : il n'y a pas de fatalité. A tout moment de leur vie, en vertu de l'égalité des possibles, les travailleurs peuvent décider de se recycler, de se former, de reprendre des études afin de réaliser leurs ambitions.

4. Solidarité & prospérité : nous voulons assurer un minimum social à chacun. C'est la dimension mutualiste et universaliste de notre système social. Et, loin de s'y opposer, cette solidarité s'articule avec la dimension assurantielle de notre système de sécurité sociale. En effet, une personne récompensée en fonction de la valeur qu'elle crée sera incitée à créer davantage et, in fine, à contribuer davantage au financement de la sécurité sociale. Raison pour laquelle plus une société est prospère, plus la couverture sociale qu'elle assure à chacun doit être élevée.

Cette solidarité, qui est au cœur de notre système de sécurité sociale, est intimement lié au travail et à la carrière. Elle peut être intra générationnelle lorsqu'elle intervient entre les actifs et les chômeurs, entre les personnes en bonne santé et les malades, entre ceux qui ont un revenu professionnel et ceux qui n'en ont pas. Elle peut être aussi intergénérationnelle, ce qui est le cas de la pension légale, basée sur la répartition : les travailleurs d'aujourd'hui payent pour les pensionnés d'aujourd'hui.

Parce que la solidarité est pour nous essentielle, nous devons assurer la pérennité de notre système de sécurité sociale et veiller à son financement à long terme.

PISTES

Ces objectifs, le MR les poursuit depuis des années et entend bien les atteindre grâce à la mise en œuvre de nouvelles mesures. Voici une liste de pistes de nature à atteindre ces objectifs.

1. VERS UN STATUT SOCIAL UNIQUE POUR LES SALARIÉS, INDÉPENDANTS ET FONCTIONNAIRES ?

Des circonstances historiques ont entouré la création des différents statuts octroyés aux travailleurs. Ceux-ci ont évolué sans que cette évolution ait permis de supprimer toutes les injustices liées aux différences entre statuts. Il faut impérativement rétablir l'équité. Les réformes des pensions de ces dernières années ont déjà contribué à une harmonisation des régimes. Cette harmonisation doit se poursuivre.

Il convient ainsi d'offrir la même couverture sociale aux travailleurs, quel que soit leur statut : qu'ils soient salariés, fonctionnaires ou indépendants, les travailleurs doivent avoir droit, dans les mêmes conditions, aux soins de santé, aux allocations de chômage ou encore aux indemnités de maladie-invalidité. Ils doivent se constituer des droits à la pension de la même manière. Il n'est en effet pas normal qu'une même prestation puisse donner lieu à un traitement différent en termes de coût du travail, et d'ouverture de droits sociaux selon le statut sous lequel ce travail est effectué. Ainsi, un chauffeur livreur, qu'il travaille comme fonctionnaire au sein d'un SPF, salarié dans une entreprise ou qu'il soit indépendant ne verra pas sa prestation ouvrir les mêmes droits sociaux. Il n'est pas normal qu'une infirmière ait des droits de pension différents selon son statut (salariée, fonctionnaire ou indépendante).

Toujours dans le secteur des pensions, il faut harmoniser les régimes des périodes assimilées au travail, qui sont prises en compte pour le calcul de la pension. Dans le régime des indépendants, les périodes assimilées représentent en

moyenne 3% de la carrière pour les hommes et 5% chez les femmes tandis que, dans le régime des salariés où les types de périodes assimilées sont plus nombreux, celles-ci représentent en moyenne 30% de la carrière chez les hommes et 37% chez les femmes. La disparité est trop grande.

Cette harmonisation des statuts doit s'accompagner de dispositions transitoires permettant de préserver les droits acquis.

Elle doit par ailleurs être l'occasion, en vertu du principe de solidarité universelle, de donner un vrai statut social aux travailleurs qui, parfois, n'en possèdent pas. Le plus souvent, ce sont des femmes qui sont concernées.

Tel est le cas des accueillantes d'enfants conventionnées qui ne sont toujours pas assujetties à la sécurité sociale des travailleurs salariés ou encore celui des conjoints aidants qui ne bénéficient pas de droits à la pension pour leurs prestations de travail antérieures à 2003.

Les deux principales différences entre les statuts couvrent le droit au chômage (pour ainsi dire inexistant chez les indépendants) ainsi que le montant de la pension (particulièrement plus élevé chez les fonctionnaires).

Le traitement IPP est lui identique pour les trois statuts. Cependant salariés et fonctionnaires bénéficient d'une retenue à la source.

Nous souhaitons que chaque travailleur puisse être traité sur un pied d'égalité peu importe son statut et donc unifier les trois grands statuts existants en termes de droits. Cela permettra également un passage plus fluide d'un statut à l'autre qui n'entraînera pas de perte de droits (spécifiquement en ce qui concerne le chômage et le montant de la pension).

Nous souhaitons également optimiser mycareer.be pour en faire un outil de visualisation précise de sa carrière et de l'effet d'une rémunération (qu'elle soit issue d'un travail de salarié, indépendant ou fonctionnaire) sur l'ouverture ou la construction de droits (confer plus bas).

a) Droit au chômage

Aujourd'hui, un indépendant n'a pas d'accès au chômage sauf s'il a travaillé suffisamment longtemps comme travailleur salarié avant la profession indépendante et construit des droits sous ce statut. La possibilité de prendre en compte l'occupation salariée précédente ne vaut toutefois que si la profession indépendante a été prestée pendant une période de temps limitée. La période de référence pour la construction de droits de chômage peut en effet être prolongée par la période d'exercice d'une profession indépendante pendant minimum 6 mois et maximum 15 ans.

Les indépendants peuvent cependant bénéficier d'un droit-passerelle en cas de faillite qui leur permet de percevoir une indemnité calquée sur le montant de la pension minimum et ce pendant 12 mois maximum tout le long de leur carrière.

- Nous proposons que le droit au chômage puisse être accessible sans limite de temps pour ceux qui ont construit des droits en tant que salarié/fonctionnaire.
- Nous proposons que les indépendants qui le souhaitent puissent construire ces droits via une cotisation spécifique supplémentaire.
- L'ouverture de droits sociaux comparables pour les indépendants ouvre la question du montant et du plafonnement (approx 90k soit 4.276.66€ trimestriels) de ces dernières. Comment financer cette ouverture de droits ? Transferts entre régimes ?

b) Droits et montants de pension

Selon les chiffres de l'OCDE, la Belgique est le pays européen qui dépense le plus pour la pension de ses fonctionnaires, à savoir 2,63 % du PIB. Le Royaume-Uni vient en seconde position avec 2,29 %, suivi de l'Allemagne (1,51 %) et des Pays-Bas (un peu plus de 1 %). La Suède, quant à elle, dépense moins de 1 %.

Le montant moyen des pensions était, en 2018, de 857 € pour les indépendants, 1.200 € pour les salariés et de 2.600 € pour les fonctionnaires.

Le montant de la pension était autrefois justifié par l'écart entre les rémunérations du privé et celles de la fonction publique. Cet écart a tendance à se réduire de plus en plus, plus spécifiquement encore lorsque l'on considère les profils plus spécialisés (universitaires niveau A1, A2).

Les tantièmes préférentiels (dont la réforme n'a pas pu aboutir lors de la précédente législature), font s'accroître cette injustice en permettant des carrières raccourcies (jusqu'à 36 ans pour une carrière complète).

- Nous proposons que les méthodes de calcul de la pension, tant sur le montant de cette dernière que sur les conditions de carrière pour l'obtenir puissent être complètement uniformisées en tenant compte de la pénibilité de certaines professions.
- Nous proposons qu'un travailleur ne puisse plus être pénalisé en raison d'un changement de statut

c) Mettre fin aux barèmes liés à l'ancienneté

En théorie, les barèmes salariaux ne peuvent déjà plus être liés à l'âge. En effet, **la directive européenne du 27 novembre 2000 qui stipule que la relation de travail doit exclure tout critère discriminatoire, a amené le droit belge à revoir sa copie.** Plus question de fixer les barèmes salariaux en fonction de l'âge, un critère jugé discriminant au même titre que le sexe, la religion ou l'origine ethnique. Les barèmes doivent aujourd'hui être fixés **en fonction de l'ancienneté, c'est-à-dire de l'expérience.**

Ces dernières années, les commissions paritaires ont donc défini, souvent avec d'importantes variations selon le secteur d'activité, ce que recouvrait cette notion d'expérience. Certaines excluent le travail effectué avant l'âge de 21 ans, d'autres prennent en compte les périodes de chômage, etc. Selon les commissions, l'expérience répond donc à une définition très large. Dans de nombreux secteurs, le basculement de la notion d'âge à la notion d'expérience n'a rien changé. La plupart des travailleurs se retrouvent dans la même tranche barémique que précédemment, surtout lorsque les périodes de « non-travail » (chômage, crédit-temps, etc.) continuent d'être prises en compte.

La révision des barèmes devra donc être mise en œuvre progressivement avec, en parallèle, une diminution du nombre de commissions paritaires.

Le barème lié à l'âge ou l'expérience rend le travailleur âgé trop cher compte tenu de sa productivité. Ce qui explique la tendance qu'ont les employeurs, lorsqu'ils restructurent, à « se débarrasser » un peu hâtivement des travailleurs les plus âgés via les plans de prépension notamment.

Un salaire lié à la productivité ou aux compétences est aussi lié à l'évolution de la vie privée d'un salarié : la productivité est généralement plus élevée en début de carrière et ce type de barémisation favorise des salaires plus élevés à un moment où le salarié fait face à des dépenses inhérentes à l'achat d'une maison, la naissance d'un enfant, etc.

Le principal obstacle est la mise en place d'une pareille mesure : si cette mesure venait à être appliquée, un salarié en milieu de carrière pourrait in fine ne profiter d'aucun des avantages des deux systèmes.

Au-delà de la réticence des syndicats à ce type de mesures, la définition du critère de productivité est bien plus difficile à établir que celui de l'âge ou de l'ancienneté.

2. CENTRALISER TOUS LES ÉLÉMENTS AYANT À TRAIT À LA CARRIÈRE DANS UNE APPLICATION DIGITALE

La mise en place d'une application centralisant tous les aspects de la carrière - concrètement une extension de l'application MyCarrier - permettrait à la fois d'offrir aux citoyens un point unique de contact et de visualisation des différents pans de la vie professionnelle mais doit aussi revêtir un aspect informatif complet et pouvoir à tout moment renseigner l'utilisateur sur :

- La construction de ses droits de chômage
- La construction de ses droits de pension
- Une ventilation fiscale complète entre les éléments ayant trait aux droits personnels ainsi que les sommes versées au financement général de la sécurité sociale.

La simplification des procédures de paiement des impôts et cotisations sociales personnelles (retenue à la source, déclaration électronique préremplie, etc.) ont eu comme désavantage d'estomper le lien entre le citoyen et les mécanismes de financement de l'état, singulièrement ceux relatifs à la sécurité sociale.

Il ne s'agit pas de remettre en cause des mécanismes de simplification administrative mais de (re)créer le lien entre le citoyen, ses droits et le financement de l'Etat et de ses entités.

a) Lutter contre « l'effet fricadelle »

Les cotisations sociales versées par les employeurs et les salariés représentent plus de 70% des recettes de la sécurité sociale. Or, pour le citoyen, la perception de ce financement se fait de manière indolore via la retenue à la source, « dématérialisant » le paiement des cotisations sociales.

A l'instar d'une fricadelle dont on apprécie le goût et les qualités roboratives mais dont on ne connaît pas la composition, beaucoup de citoyens apprécient à juste titre notre sécurité sociale et le filet de protection qu'elle constitue mais ne savent pas comment elle est financée et à quelle hauteur de leurs efforts (et de ceux de leur employeur) ils y contribuent.

b) Un lien direct entre le citoyen et le budget de l'Etat

En consultant son application le citoyen belge peut à tout moment connaître le montant mensuel/annuel/global de ses cotisations, le montant des cotisations payé par son employeur, l'état de la construction de ses droits à la pension (déjà faisable via mypension) ainsi que des droits au chômage. Il y aura donc une possibilité de distinguer les droits « personnels » de la solidarité.

Un onglet budgétaire pourrait aussi renseigner sur les équilibres budgétaires et éventuellement faire une simulation indicative sur l'effet de ces équilibres sur la répartition des impôts/taxes/cotisations payées. On pourrait ainsi voir que, sur 100€ payés, x euros vont à la sécurité sociale, y à la justice, z à la défense etc... Nous pourrions aussi y intégrer le poids de la dette et de ses effets sur le budget. Il sera plus facile pour le citoyen d'objectiver financièrement les choix de société proposés par les différents partis politiques.

c) Une digitalisation et une centralisation des prestations administratives

L'application n'est que le volet perceptible par le citoyen. La digitalisation et l'automatisation des processus de versement des allocations (Etat → citoyen) mais aussi des cotisations sociales (citoyen/entreprise → Etat) doit être priorisé.

Les systèmes de solidarité seraient directement liquidés par l'Etat (argent public) :

- Assurance maladie-invalidité
- Chômage
- R.I.S. et Grapa (ou RUB)

Cette digitalisation et centralisation simplifiera les rapports entre l'Etat et les administrés, rendant dispensable l'affiliation à une mutuelle, syndicat, secrétariat social, etc.

d) Une entreprise « dormante » par citoyen

Nous proposons que le NISS (Numéro national) puisse être utilisé comme numéro d'entreprise et de TVA. **Nous souhaitons que chaque citoyen puisse être doté d'une entreprise « dormante », dont toutes les démarches administratives seraient complétées par défaut.** Tout Belge de plus de 18 ans pourrait ainsi lancer son activité en quelques minutes/heures en activant son entreprise via l'application.

3. GARANTIR LA LIBERTÉ DE CHOIX ET LA FLEXIBILITÉ DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Il faut garantir davantage la liberté de choix du travailleur et la flexibilité dans la gestion de sa carrière professionnelle. Plusieurs dispositifs sont proposés afin d'atteindre cet objectif :

- Rendre le télétravail **structurel**. La crise du coronavirus a généralisé la pratique du télétravail et a permis de mettre en évidence ses avantages : meilleure conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle, réduction de la congestion routière, horaires de travail plus souples, renforcement de l'autonomie, de la responsabilité et donc de la liberté. L'objectif est d'amener les partenaires sociaux à redéfinir la place du télétravail dans l'organisation nouvelle du travail dans les entreprises et les services publics ;
- Mettre en place une **incitation aux horaires flottants**. Cela peut permettre à ceux dont le secteur ou la fonction ne permet pas le télétravail d'apporter une alternative en matière de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle.

- Prévoir un **cadre pour la mise en place d'une semaine modulable** au sein des entreprises qui le souhaitent. Il convient de permettre aux salariés, lorsque la fonction occupée le permet, de pouvoir organiser leur semaine de manière à prêter leurs heures de travail hebdomadaires sur un nombre réduit de jours (ex : 38h en 4j) en délimitant un nombre d'heures de travail journalier maximum (10h). Plus largement, cette souplesse pourrait également s'imaginer au gré des semaines, certaines semaines légères pouvant, par exemple, succéder à des semaines plus lourdes ;
- **Rendre le « plan cafétéria »** obligatoire. Le plan cafétéria permet à un travailleur de composer son package salarial. Il peut définir lui-même l'équilibre entre le salaire et les autres avantages comme la pension complémentaire, les jours de congé, une voiture de société, un vélo électrique, un abonnement aux transports en commun, etc.
- Instaurer un **« droit » à la démission**. De nombreuses personnes, souhaitant donner une nouvelle orientation à leur carrière professionnelle, n'osent pas donner leur démission par peur de perdre leurs droits au chômage. Ne peut-on, comme cela a été réalisé en France, autoriser, sous certaines conditions, la démission sans perdre le droit aux allocations de chômage et dans le respect des règles applicables en matière de préavis ? Ce droit devrait être conçu dans le but, encore une fois, de renforcer la liberté de choix du travailleur, sans que cela porte préjudice à l'employeur.
- Aujourd'hui, un employé qui démissionne n'a pas droit à une indemnité de l'ONEM. Le chômage est considéré comme étant volontaire. Nous proposons d'ouvrir un droit à l'indemnisation après démission calqué sur l'assurance faillite pour les indépendants. Ouvrable après quatre ans de contrat, cette mesure permettrait à son bénéficiaire de percevoir une aide de l'ONEM calquée sur la pension minimum et ce durant maximum 12 mois sur l'entièreté d'une carrière. A noter que ce droit pourrait être absorbé à terme par le R.U.B.
- Consacrer le **système du sac à dos** : Les modalités de ce dispositif doivent être fixées par l'entreprise elle-même.

Ainsi, chez Colruyt, chaque minute prestée par les cadres au-delà des heures contractuelles, peut être épargnée (mise de côté pour être échangée contre du temps ou de l'argent). Ce système augmente l'autonomie des individus dans l'aménagement de leur carrière. Mais d'autres mécanismes sont possibles, lesquels doivent avoir pour point commune de renforcer flexibilité et liberté de choix. Peut-on envisager, en modifiant la loi de 1965 sur la durée du travail, d'étendre ce système aux non-cadres afin d'en offrir la possibilité aux entreprises qui en font le choix ? Peut-on rendre l'épargne-carrière « portable » **d'un employeur à un autre** ? Et si c'est le cas, via quel mécanisme ?

4. CRÉER UN « COMPTE CARRIÈRE » OFFRANT UNE PLUS GRANDE AUTONOMIE AU TRAVAILLEUR

Durant sa carrière, la situation personnelle d'un employé est amenée à évoluer. Entre 20 et 30 ans, un employé sans enfants peut consacrer plus de temps à ses projets professionnels. De la même manière, un(e) jeune père/mère de famille souhaitera sans doute consacrer plus de temps à sa vie de famille avant de pouvoir à nouveau bénéficier de plus de temps une fois les enfants à l'école.

Le compte carrière se verrait alimenté par les heures supplémentaires prestées lors des périodes de la vie où l'on peut se consacrer plus à son travail. Il prendrait la forme d'un compte où serait versé le salaire pour ses heures supplémentaires ou les jours de congé.

Bien entendu, une carrière n'est que très rarement linéaire et est sujette à des variations de salaire, globalement à la hausse. Dans beaucoup de cas, une heure prestée à 25 ans ne compensera pas une heure non prestée à 55. Cependant, deux éléments entrent en compte dans la conception du compte carrière.

- Le premier élément est que « l'épargne » du salaire versé pour des heures supplémentaires peut se faire au long de la carrière. Des heures supplémentaires prestées après 50 ans par exemple auront plus de poids dans le total du compte carrière.

- Le second élément est que le compte carrière pourrait être calqué sur le principe de l'épargne pension dont le rendement est plus élevé qu'une épargne classique. A cela s'ajoute également la possibilité de pouvoir alimenter librement son compte carrière : ce que vous y versez peut-être ou non le fruit de vos heures supplémentaires.

Cette réserve financière permet donc de pouvoir « réduire la voilure » lorsque les projets personnels, professionnels, ou un aménagement fin de carrière nécessitent un temps partiel.

5. MISE EN PLACE D'UN DROIT UNIVERSEL À L'APPRENTISSAGE

La tertiarisation de l'économie conjuguée au déclin des industries lourdes que nous connaissons en Belgique et en Europe depuis ces dernières décennies a pour conséquence qu'un nombre important de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés ne répond pas aux attentes des entreprises.

En 2017, à l'échelle de la Belgique, seuls 10 % des emplois requerraient peu ou pas de qualifications, alors que la proportion de demandeurs d'emploi peu ou pas qualifiés était de 36 %. En ce qui concerne les postes hautement qualifiés, ces derniers équivalaient à 47 % de l'emploi, pour une proportion de demandeurs d'emploi diplômés de l'enseignement supérieur de 23 %¹.

| | Demandeurs d'emplois | Postes à pourvoir |
|----------------------|----------------------|-------------------|
| Peu ou pas qualifiés | 36% | 10% |
| Hautement qualifiés | 23% | 47% |

Belgique, 2017

Cette inadéquation est encore plus marquée à Bruxelles, où la proportion de demandeurs d'emploi faiblement éduqués est nettement plus importante (41%), tandis que l'emploi

est composé d'un pourcentage très supérieur de professions requérant des qualifications élevées (57%).

| | Demandeurs d'emplois | Postes à pourvoir |
|----------------------|----------------------|-------------------|
| Peu ou pas qualifiés | 41% | 12% |
| Hautement qualifiés | 28% | 57% |

La législation belge actuelle en matière de formation oblige les entreprises de plus de 20 personnes à prévoir chaque année en moyenne cinq jours de formation par équivalent temps plein (ETP). Cette obligation a été mise en place par la loi dite « Peeters » sur le travail « faisable et maniable » de 2017. Elle implique donc que l'entreprise offre à ses employés une moyenne (calculée sur l'ensemble des salariés) de cinq jours annuels de formation formelle (à l'extérieur des locaux de l'entreprise) ou informelle (au sein même de l'entreprise). Si cette évolution est à saluer, il reste que certains profils (généralement les moins qualifiés) pourraient se retrouver désavantagés par rapport à d'autres au sein d'une entreprise, et ainsi bénéficier de moins de jours de formation.

Pour éviter ce type de désagréments, et afin de s'assurer que tout un chacun puisse accéder à des formations répondant à la fois aux besoins du marché du travail et au besoin de développement des compétences des acteurs de ce même marché, nous pourrions mettre en place un système garantissant à tout un chacun un droit à la formation tout au long de la vie.

Ce droit universel à l'apprentissage a déjà fait l'objet de réflexions visant à en déterminer les contours.

Concrètement, il s'agirait de donner à chacun la possibilité de développer ses compétences tout au long de sa vie. Ce droit prendrait la forme d'un mécanisme qui permettrait à chacun, quel que soit son statut, son âge, son ancienneté ou son niveau de revenus de bénéficier d'un droit égal à l'apprentissage.

¹ *État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions État des lieux du marché du travail en Belgique et dans les régions, Conseil supérieur de l'emploi, 2018, p.57*

En pratique, pour assurer un développement continu des compétences, tous les citoyens adultes pourraient recevoir un nombre égal de jetons, lesquels pourraient être échangés contre des formations qualifiantes.

Ces formations viseraient tant à faire acquérir des compétences « technologiques » (telles que la programmation ou l'analyse de données) ou techniques que des compétences complémentaires à la machine (créativité, gestion des émotions, interaction avec les autres, capacité de faire face à l'échec, compétences entrepreneuriales, etc.).

Le système pourrait être financé, en partie, par les entreprises. On pourrait s'inspirer par exemple de la taxe carbone : chaque entreprise se voit attribuer un quota d'heures de formation exprimé en jetons (en fonction du nombre de personnes occupées). Les employeurs peuvent choisir d'offrir la formation eux-mêmes ou d'acheter des jetons auprès d'autres organismes qui dispensent la formation. Une entreprise qui organise une formation pourrait en profiter pour la mettre à disposition d'autres entités et de se voir ainsi payée pour la formation dispensée à des éléments externes.

Le mécanisme permettrait de cette manière à chacun, quel que soit son statut, son âge, son ancienneté ou son niveau de revenu, de bénéficier d'un droit égal à l'apprentissage. Les formations pourraient, quant à elles, être dispensées auprès de n'importe quel prestataire (établissement d'enseignement, une entreprise ou un particulier), en face-à-face ou en ligne, pour autant que la qualité soit contrôlée par un organisme ad hoc mis en place par l'Etat.

L'Etat lui-même financera également ce système, en distribuant des « jetons apprentissage » aux demandeurs d'emplois et/ou en organisant des formations.

6. DES DISPOSITIFS GARANTISSANT LA JUSTICE INTERGÉNÉRATIONNELLE ET LE FINANCEMENT DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

Comment financer nos pensions ? Ne sommes-nous pas moralement tenus de diminuer le fardeau qui reposera sur les épaules des générations qui travailleront à financer nos pensions ?

Non seulement nous devons leur léguer une terre habitable mais nous avons aussi le devoir, difficile exercice, de ne pas leur léguer une dette importante en raison du coût de la transition écologique. Nous avons le devoir de leur transmettre une économie prospère mais aussi des connaissances et des technologies qui leur permettront de faire face aux défis qui seront les leurs à l'époque où ils vivront.

Dans le même esprit, nous devons assurer un financement pérenne du système des pensions.

Comme souligné par les professeurs **Jean Hindriks et Pierre Devolder**, la crédibilité est au centre du fonctionnement d'une pension par répartition.

« Elle fonctionne comme une chaîne de transfert entre générations, chaque génération contribuant pour la pension de la génération précédente. Si une génération se met à douter de la crédibilité du système, cette chaîne de transferts peut s'effondrer. Les jeunes peuvent se détourner de la répartition, mettant en péril le financement des pensions légales en cours. Des engagements crédibles impliquent des règles de financement crédibles et des garanties solides. La crédibilité implique la sécurité dans un monde plein d'incertitudes. »

Ceci implique tout d'abord de consolider l'architecture de notre système de pension. A côté du premier pilier en répartition, qui doit garantir à long terme la solidarité entre les générations, il faut poursuivre la généralisation du 2^{ème} pilier fondé sur la capitalisation. Celui-ci permet à chacun de se constituer une pension de manière autonome, sans s'appuyer sur les générations futures.



Il faut ensuite poursuivre la réflexion sur le financement de notre sécurité sociale. Comment réduire l'impact de ce financement qui repose encore trop largement sur le travail via les retenues de cotisations sociales, personnelles et patronales.

Comment réduire l'impact de ce financement sans augmenter la pression fiscale déjà excessive ? Faut-il augmenter la part du financement alternatif ?

Dans le régime des indépendants, il faut oser parler du dé plafonnement (ou du relèvement du plafond) des cotisations sociales pour permettre aux indépendants de bénéficier d'une couverture sociale élargie (accès à l'assurance chômage, harmonisation du calcul des pensions avec les salariés (suppression du coefficient de correction), etc.).

7. METTRE EN ŒUVRE LA SOLIDARITÉ ET L'ÉQUITÉ À TRAVERS LA PENSION MINIMUM

Le travail de revalorisation de la pension minimum par le Gouvernement Michel a été très important. Il convient de s'interroger sur la poursuite du relèvement de la pension minimum. Jusqu'où aller sans compromettre la soutenabilité financière et le caractère assurantiel de notre système de pension ? Augmenter la pension minimum sans augmenter, dans la même mesure, le plafond salarial pourrait aboutir à une situation où la grande majorité des travailleurs salariés bénéficierait de la pension minimum, quel que soit leur parcours professionnel.

Il faut par ailleurs **se demander s'il n'est pas opportun de revoir l'accès à la pension minimum.** Actuellement, une personne qui a 20 ans de travail effectif et 10 années de chômage peut bénéficier d'une pension minimum. En revanche, celle qui a travaillé 29 ans sans compter une seule journée de chômage n'y a pas droit vu qu'il faut minimum 30 années de carrière professionnelle pour bénéficier de la pension minimum. Pour remédier à cette situation, un accès à la pension minimum pourrait être octroyé lorsque le travailleur établit 20 années de travail effectif. La mesure est favorable aux femmes et elle récompense le travail effectif.

8. CRÉER UN SYSTÈME DE « MINIMUM VIEILLESSE UNIVERSEL »

La multiplication des aides de soutien aux travailleurs touchés par la crise du coronavirus (chômage temporaire, droit-passerelle, etc.) a permis de souligner l'intérêt de poursuivre la réflexion sur la mise en place d'un **revenu minimum universel** qui serait garanti à chaque travailleur quel soit son statut et son parcours professionnel. C'est ce projet auquel est consacrée l'analyse du Centre Jean Gol sur le Revenu Universel de Base (RUB).

Dans le domaine des pensions, ne pourrait-on pas déjà faire évoluer le régime de la GRAPA, qui suscite de nombreuses difficultés, vers un système de « minimum vieillesse universel » en s'inspirant du modèle hollandais ?

Il s'agirait, en vertu du principe de solidarité, de garantir, sur le modèle de l'allocation universelle, un revenu minimum à tous les résidents ayant atteint l'âge légal de la pension.

9. CRÉER UN « COMPTE UNIVERSEL PENSION »

Le concept de pension à points figurant dans le précédent accord de gouvernement a pris du plomb dans l'aile à cause de la diabolisation qui en a été faite par les syndicats. Une alternative ne résiderait-elle pas dans un « **compte universel pension** » dont le **montant augmenterait chaque année** (proposition des professeurs Hindriks & Devolder) ?

L'objectif resterait de procéder à une réforme structurelle de notre système de pension visant à instaurer, avant 2030, un système universel de compte pension fonctionnant selon la même logique, quel que soit le statut de l'affilié.

Chaque travailleur disposerait d'un compte pension exprimé en euros. Ce compte est alimenté, chaque année de travail, par un montant en pension exprimé en euros qui correspond à la rémunération annuelle (plafonnée), multipliée par un taux d'acquisition. Il vient s'ajouter à ce qui a déjà été constitué.

Les droits du passé, convertis en euros, resteraient acquis en tout état de cause.

L'ampleur de la réforme envisagée nécessite une approche concertée avec les partenaires sociaux en prenant le temps de l'explication et de la discussion.

Parallèlement, il faut poursuivre le développement de mypension.be pour permettre aux citoyens d'obtenir une simulation du montant de la pension à laquelle ils peuvent prétendre en fonction de leurs choix de carrière.

10. OUVRIR LE DROIT À LA RETRAITE PLUS EN FONCTION DE LA CARRIÈRE QUE DE L'ÂGE

Ne faut-il pas renforcer la liberté de chaque travailleur de décider lui-même en toute liberté du moment de son départ à la retraite ? La durée de la carrière n'est-elle finalement pas plus importante que l'âge du départ ?

La définition d'une norme de durée de carrière plutôt que d'un âge uniforme de retraite apparaît plus appropriée. Elle doit permettre aux moins qualifiés qui démarrent leur carrière plus tôt de décrocher plus tôt. Elle doit par ailleurs intégrer la pénibilité de certaines fonctions.

Cette norme étant fixée, il y a lieu de permettre au travailleur, dans certaines limites, d'anticiper son départ à la retraite ou de poursuivre son activité professionnelle en fonction de la carrière de référence qui lui est applicable.

Dans le système du « compte universel pension », la liberté du travailleur dans la fixation du moment du départ à la retraite implique une adaptation « actuarielle » du montant de la pension : celui qui demande sa pension plus tôt percevra en définitive davantage de pension sur l'ensemble de sa vie que celui qui demande sa pension plus tard. Cet avantage doit faire l'objet d'une correction actuarielle en tenant compte de l'espérance de vie, éventuellement propre à la catégorie professionnelle à laquelle le travailleur appartient

Dans ce système, l'âge légal de la retraite est maintenu dans la seule mesure où il offre au travailleur le droit de bénéficier, à partir de cet âge, d'une pension indépendamment de la durée de sa carrière professionnelle.

11. ENCOURAGER LA POURSUITE DE LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Afin de garantir la soutenabilité financière et accroître la performance sociale du premier pilier de pension, il convient par ailleurs d'encourager la poursuite de la carrière professionnelle.

Au-delà des corrections actuarielles qui devraient être introduites dans le calcul de la pension, il faut définir des mesures visant à encourager la prolongation de la carrière professionnelle. A cet effet, deux mesures au moins devraient être introduites :

- **l'octroi d'un bonus de pension aux travailleurs qui prolongent leur carrière au-delà de la l'âge auquel ils peuvent partir en pension anticipée.** Un montant de 300 € nets pourrait être octroyé par année travaillée au-delà de cet âge.
- **la possibilité de bénéficier de la pension à mi-temps à partir de l'âge auquel le travailleur peut accéder à la pension anticipée.** Ce dispositif encourage les travailleurs qui remplissent les conditions de la pension anticipée à poursuivre une activité professionnelle dans le cadre d'un horaire réduit. Il leur permet de bénéficier d'un revenu global supérieur à celui qu'ils perçoivent dans le cadre d'un crédit-temps à mi-temps.

Il convient également de mener une réflexion sur l'avenir des autres régimes de fin de carrière (prépensions, crédits-temps, interruptions de carrière, etc.). Dès lors que ces régimes encouragent la poursuite d'une activité professionnelle dans un emploi à temps partiel ou dans une fonction plus légère, ils doivent être maintenus et renforcés. Si, au contraire, ces dispositifs conduisent à la sortie prématurée du marché du travail, ils doivent être progressivement supprimés.



12. LA PENSION DOIT MIEUX RÉCOMPENSER LE TRAVAIL ET ATTEINDRE 80% DE LA RÉMUNÉRATION PERÇUE DURANT LA VIE ACTIVE

Afin de renforcer le lien entre travail et pension, il convient de modifier le calcul des pensions légales en relevant le plafond salarial et en poursuivant la réforme des périodes assimilées. Il faut par ailleurs développer les pensions complémentaires.

- **Relever le plafond salarial** : Le plafond salarial (58.446,94 €), au-delà duquel les cotisations perçues ne permettent pas la constitution de droits de pension, n'est adapté qu'en fonction de l'indice des prix à la consommation et non en fonction de l'évolution réelle des salaires, comme c'était le cas jusqu'en 1997. Il convient de relever ce plafond salarial en fonction de l'évolution salariale et, au moins, dans la même proportion que la pension minimum. A défaut, tous les travailleurs bénéficieront à terme de la pension minimum, quelle que soit leur carrière professionnelle.
- **Poursuivre la réforme des périodes assimilées** : Une des réformes possibles serait de prévoir dans le régime des salariés et des indépendants, comme dans le régime des fonctionnaires, un pourcentage maximum de la carrière pouvant être constitué de périodes assimilées. Au-delà de cette limite, les journées assimilées ne seraient plus prises en compte ou le seraient sur une base réduite, par exemple sur base du droit minimum (25.833,78 € par an) comme c'est le cas pour les journées de chômage (2^{ème} et 3^{ème} périodes) et les journées de RCC. Une autre solution pourrait être, dans le calcul du montant des futures pensions, d'appliquer un coefficient de revalorisation sur les droits de pension résultant de prestations de travail.
- **Poursuivre le développement des pensions complémentaires** : Nous n'opposons pas pension légale et pension complémentaire. Nous voulons au contraire renforcer les deux piliers. Nous voulons relever le taux de remplacement de nos pensions en veillant à ce que les citoyens disposent d'un complément significatif à leur pension légale, qui puisse leur garantir, lorsqu'ils sont pensionnés, un niveau de vie plus en lien avec celui qu'ils

avaient lorsqu'ils étaient actifs professionnellement.

L'arsenal des nouvelles mesures adoptées par le Gouvernement Michel en matière de pension complémentaire permet désormais à tous les travailleurs salariés et indépendants de bénéficier d'une pension complémentaire.

Il convient à présent de renforcer le second pilier de pension en veillant à ce que le niveau des primes versées pour les travailleurs relevant des différents secteurs d'activité soit progressivement relevé à 8 % de la rémunération brute annuelle.

Pour ce faire, une part de la marge salariale utilisée habituellement par les partenaires sociaux, dans le cadre des accords interprofessionnels, pour revaloriser les salaires doit être affectée au relèvement progressif des primes.

Sur un salaire brut annuel inférieur au plafond salarial, une prime de 8 % permet à un travailleur salarié ayant une carrière complète (45 ans), d'atteindre 80 % de taux de remplacement (au lieu de 60% avec la seule pension légale).

*Avenue de la Toison d'Or 84-86
1060 Bruxelles*

*02.500.50.40
info@cjg.be*

www.cjg.be



FÉDÉRATION
WALLONIE-BRUXELLES