

PENSIONS À POINTS, PENSIONS COUP DE POING

Combattue une première fois, écartée de l'agenda politique grâce à la mobilisation syndicale, la pension à points ressort des cartons où on pensait l'avoir définitivement remisee.

Voilà qu'elle revient, comme un marronnier médiatique : la pension à points fait son grand retour, notamment dans l'actualité française concentrée sur la contestation de la réforme des retraites du gouvernement Macron. De quoi parle-t-on ? D'une pension sur le principe d'une carte de fidélité : tant que vous travaillez, vous accumulez des points pendant votre vie active, quel que soit votre régime (salarié, fonctionnaire, indépendant). Un point représente une certaine valeur financière pour votre pension. Mais une valeur qui variera selon les années ! Vos possibilités de départ à la pension sont déterminées sur base de votre capital personnel de points, donc à partir de votre propre carrière professionnelle.

DE L'ÂGE DE PENSION À LA DURÉE DE CARRIÈRE

Le système des pensions à points ne se réfère pas à votre seul âge pour vous octroyer votre pension, votre dû solidaire pour lequel, rappelons-le, vous avez cotisé pendant toute votre carrière. Il s'appuie sur trois âges distincts de départ à la retraite : l'âge normal, l'âge anticipé et l'âge légal.

L'âge normal, c'est l'âge auquel vous atteignez le Saint-Graal, le nombre d'années de carrière de référence, tel que défini par le gouvernement, soit dans les projets débattus pour l'instant : 45 ans de carrière. Vous partez plus tard que l'âge normal mais avant l'âge légal ? Vous recevez un bonus. Vous partez plus tôt ? Vous écotez d'un malus. Et pour définir ces bonus/malus, il faudra compter sur une formule mathématique basée sur l'espérance de vie, pas sur un pourcentage établi une bonne fois pour toutes. Et cette « espérance de vie » qui servirait de critère, il n'est pas encore assuré qu'il s'agisse de l'« espérance de vie en bonne santé », laquelle diffère fortement de la première (cf. interview de J.-F. Tamellini) !

Vous pouvez partir en pensions à l'âge anticipé si vous avez atteint la durée minimale de carrière requise. Ce n'est donc plus votre âge ou la négociation d'une convention de secteur/entreprise qui détermine votre possibilité de partir plus tôt, mais bien la durée de votre carrière. Durée la plus souvent envisagée par les projets sur la table ? Entre 42 et 45 ans de carrière pour un départ anticipé. Vous avez commencé à travailler à 20 ans ? Vous pourriez envisager une retraite anticipée (si vous n'avez jamais



connu de période de chômage ou de temps partiel !) au-delà de 60 ans. Vous avez fait des études ? Sorti(e) de votre promotion dans les temps à 23 ans (parcours classique de 5 ans pour un master, on ne parle même pas des médecins...) ? Vous pouvez espérer une retraite anticipée si tous les signaux sont au vert (pas de coupure dans la carrière) à partir de 65 ans... l'âge légal actuel de départ à la retraite !

L'âge légal enfin, s'il existe toujours, est l'âge auquel vous pourrez partir, même si vous ne disposez pas du nombre suffisant d'années de carrière. Compte tenu de la durée de carrière envisagée pour pouvoir bénéficier de sa pension à points, on peut considérer que 75 ans constitueraient une limite acceptable pour le gouvernement. Soit 10 ans de plus de l'âge légal actuel !

Ce n'est donc plus la date butoir du départ à la retraite, l'âge légal, qui sera au centre des débats. C'est la durée

de la carrière - puisqu'elle détermine le départ à la pension - qui devient le véritable enjeu à prendre en considération dans les négociations avec l'Autorité et dans les mobilisations.

CALCULER LA VALEUR DU POINT

Le montant de la pension serait le résultat d'un simple calcul, rendu quasi automatique par un algorithme mathématique : le nombre de points acquis tout au long d'une vie de travail, multiplié par la valeur du point au moment du départ à la retraite. Mais comment est déterminée la valeur de ce point ? La valeur du point est calculée à partir du salaire moyen brut de l'année en cours lors de votre départ à la retraite, ce qui a de nombreuses et inquiétantes implications.

Premièrement, cela signifie que la valeur du point varie chaque année, que le montant final de votre pension n'est pas garanti par le nombre de points accumulés durant votre carrière. Et ça rappelle étrangement les placements des fonds de pension...

Deuxièmement, la valeur du point n'est pas calculée par rapport à l'évolution de votre salaire, mais par rapport aux autres salaires que le vôtre au moment où vous prenez votre pension. On peut donc supposer que si l'année de votre départ, les salaires baissent fortement, la valeur de vos points chutera elle aussi.

Mais calculer la valeur du point à partir du salaire moyen (qui a une fâcheuse tendance à lisser les extrêmes, à la différence du salaire médian) pose aussi une autre question : comment définir ce salaire moyen brut ? Tous régimes confondus (salariés, fonctionnaires, indépendants), sachant que les projets actuels n'évoquent pas comment définir la valeur du point d'un fonctionnaire ? Tous secteurs confondus ou en faisant varier le point différemment selon les secteurs, et dans ce cas sur base de quel critère ?

Dans ce cadre, pour faire varier les montants de pension, les décideurs (il n'a pas encore été précisé si les interlocuteurs sociaux seraient partie prenante) peuvent soit augmenter le coût du point (c'est-à-dire que pour un salaire identique, on accumulerait moins de points), soit baisser le montant de chaque point acquis (avec le même nombre de points au final, on toucherait moins de pension au moment de partir à la retraite). Il importe donc de savoir qui, sur quels critères et à quelles conditions on envisage de calculer la valeur du point !

INDIVIDUALISER LA SOLIDARITÉ COLLECTIVE

Les pensions, qui sont un symbole fort de la solidarité collective entre actifs et retraités, deviendraient dans ce nouveau système à points une assurance finalement toute personnelle. Le « compte » est en effet personnel. Chacun déciderait s'il veut partir tôt avec une faible pension - mais éventuellement compensée par des revenus mobiliers ou immobiliers connexes - ou de travailler plus longtemps - quand le salaire est le seul revenu. Tout est donc, dans ce système, condition de moyens.

Alors bien sûr, une telle dynamique ouvre de fameuses perspectives aux fonds de pension qui pourraient multiplier conséquemment leurs placements financiers en proposant à la population leurs épargne-pensions et autres produits sans garantie pour s'assurer une retraite digne. C'est donc bien le système de pensions par répartition qui est attaqué.

Surtout, chaque individu se retrouverait face à lui-même, à son parcours professionnel, rendu responsable de tous les soubresauts de carrière - y compris notamment les licenciements collectifs.

Reporter tous les risques sur les seuls assurés, voilà l'idée. À charge aux assurés de s'assurer encore plus en confiant une part supplémentaire de leur salaire aux fonds de pension et autres groupes bancaires internationaux. Et de participer ainsi à la financiarisation de l'économie et à la baisse de la part des cotisations sociales dans la richesse nationale.

Pour reprendre les mots de Martine Bulard analysant la situation française dans *Le Monde diplomatique* de janvier 2020 : « Telle est la philosophie essentielle de ce projet : briser les droits collectifs, valoriser l'individualisme ».

PRESSION INTERNATIONALE

La pression internationale en faveur des systèmes de pensions à points devrait nous alerter. Dans sa synthèse 2020 sur la Belgique, l'OCDE considère comme prioritaire de « poursuivre le regroupement de régimes de retraite couvrant différentes catégories de travailleurs, par exemple au moyen d'un système à points » en liant l'âge légal du départ à la retraite à l'« espérance de vie » au moment de la retraite.

