

**RÉFLEXIONS ET ANALYSE DES PENSIONNÉS & PRÉPENSIONNÉS DU CEPAG SUR LA  
RÉFORME DES PENSIONS ET DES FINS DE CARRIÈRE :****CONSTAT N°1 : PLUS LOGNUE LA VIE PROFESSIONNELLE !****Rosenfeldt Michel**

Comment analyser les enjeux de la réforme en cours des pensions et des fins de carrière ? Les quelques réflexions développées ci-dessous par les pensionnés et prépensionnés du CEPAG illustrent combien la réforme des pensions et des fins de carrière est asociale, inique et discriminatoire aussi bien pour les travailleurs que pour les pensionnés. Et surtout combien elle est inefficace quand on en évalue les économies avec ses objectifs proclamés :

- **à court terme** : de participer à des dépenses publiques
- **à plus long terme** : de diminuer le coût budgétaire du 2060.

Les objectifs de cette réforme des pensions et des fins de carrière sont donc bien plus idéologiques qu'économiques

Cette note dresse un premier constat, suivie

**professionnelle**

**La retraite anticipée s'éloigne**

Si les premières mesures que le nouveau Gouvernement Di Rupo 1er a fait passer au Parlement en 2011 ne touchent pas à l'âge légal de la pension (fixée à 65 ans), elles durcissent par contre l'accès à la retraite anticipée. Celle-ci pouvait être prise jusqu'à présent à l'âge de 60 ans moyennant une carrière professionnelle de 35 années dans le secteur privé et de 35 dans le régime général de la fonction publique. Avec la réforme des pensions en cours, l'âge minimum de la retraite anticipée augmentera de 6 mois par an pour atteindre 62 ans en 2016 dans le secteur privé et le régime général de la fonction publique. En réalité, cet âge minimum reculera même davantage puisque la condition de carrière minimale sera également portée progressivement à 40 années d'ici 2016 aussi bien dans le secteur privé que dans le régime général de la fonction publique.

**Les travailleurs qui ont commencé de travailler plusieurs années avant de pouvoir espérer prendre une pension anticipée !**

Deux exceptions sont prévues en cas de carrières longues : la retraite anticipée sera toujours possible à 60 ans moyennant 42 années de carrière professionnelle et à 61 ans moyennant 43 années de carrière professionnelle.

**Des dispositions transitoires ont été adoptées afin de ne pas léser les travailleurs qui se trouvaient déjà dans le processus au terme duquel ils pouvaient obtenir une pension anticipée aux conditions initiales d'avant la réforme des pensions salariés du secteur privé :**

- Dont le préavis a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2012 et qui prendrait fin après le 31 décembre 2012, peuvent encore prendre, au terme de ce préavis, leur pension de retraite de manière anticipée aux conditions initiales d'avant la réforme des pensions (voir Arrêté royal du 26 avril 2012 portant en matière de pension des travailleurs salariés, de la loi du 28 décembre 2011 portant des dispositions diverses).
- Qui ont conclu avec leur employeur en dehors du cadre d'une prépension conventionnelle, avant le 28 novembre 2011, une convention de départ anticipé venant à échéance au plus tôt à l'âge de 60 ans, seront autorisés à prendre leur pension anticipée prévue à l'échéance par cette convention pour autant qu'à ce moment, ces travailleurs justifient une carrière d'au moins 35 années.
- Qui ont introduit une demande de pension anticipée avant le 28 novembre 2011, pourront également la prendre sans tenir compte des nouvelles dispositions de la réforme des pensions.

**Pour les pensions du secteur public,** seuls les travailleurs qui ont plus de 45 ans au 31/12/2011 pourraient encore prendre une retraite anticipée avant 62 ans, mais moyennant 40 années de carrière professionnelle (40 ans de service). En outre, pour certaines catégories professionnelles issues de la SNCB (personnel roulant), de l'armée et de la police, les conditions de pensions en matière d'âge et de durée de carrière pour l'obtention d'une pension anticipée ne seront vraisemblablement pas modifiées. En tout état de cause, toutes les nouvelles demandes de pensions anticipées sont actuellement gelées en attendant l'élaboration d'une législation définitive en matière de dispositions transitoires pour l'application des nouvelles mesures relatives aux retraites anticipées.

Enfin, grâce aux actions syndicales et à la concertation, **les travailleurs salariés du secteur privé** qui auront 57 ans avant 2013 ne devront avancer que de deux ans maximum l'âge à partir duquel ils pourront prendre leur pension anticipée (avant l'âge légal de 65 ans). Pour ces travailleurs, la pension sera possible au plus tôt le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel ils atteignent l'âge de 62 ans, au lieu de devoir attendre d'être âgés respectivement de 63, 64 ou 65 ans en vertu de la réglementation initialement prévue par la réforme des pensions. En outre, les travailleurs qui décident de continuer à travailler alors qu'ils remplissent déjà au 31/12/12 les conditions pour pouvoir prendre leur retraite anticipée, maintiennent malgré tout le droit à une retraite anticipée, quelle que soit la date de prise de cours effective de leur pension légale.

# Les prépensions en voie d'extinction !

Les mesures concernant les prépensions (rebaptisée pour l'occasion « Régime de chômage avec complément ») leur accès quasiment impossible pour les travailleurs. Cela à cause de nouveaux durcissements des conditions de carrière qui s'ajoutent à ceux qui avaient déjà été programmés par la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de Solidarité entre Générations !

- **Les mesures prises pour les prépensions à 60 ans (CCT 17 – Régime général<sup>1</sup>) :**

Suites aux mesures du Pacte de solidarité entre les générations, les hommes et les femmes pouvaient y accéder avant 2012 moyennant respectivement une carrière professionnelle de **35 années** et de **28 années**. C'était déjà un durcissement important car avant le Pacte de solidarité entre les générations (avant 2008), il fallait de **20 années** de carrière professionnelle pour les hommes que pour les femmes pour y avoir droit. Visiblement, ces mesures ne suffisaient pas alors qu'elles rendaient déjà quasiment inaccessible la prépension à 60 ans à beaucoup de travailleurs, et à pratiquement toutes les travailleuses

### La nouvelle réglementation pour le régime général à 60 ans :

CCT 17	2012	2013	2014	2015	2016	2024
Hommes	60/35	60/35	60/35	60/40	60/40	60/40
Femmes	60/28	60/28	60/28	60/31	+ 1 / an	60/40

Pour les hommes et les femmes : rien ne change en 2012, 2013 et 2014

Mais, à partir de 2015 (voir tableau ci-dessus):

- **Pour les hommes :** la durée de la carrière professionnelle passera de 35 ans à 40 ans.
- **Pour les femmes :** la durée de la carrière professionnelle passera de 28 ans à 31 ans augmentera par la suite, après 2015, elle augmentera d'une année par année pour atteindre 40 ans en 2024

En 2014, le gouvernement procédera à une évaluation qui aura pour conséquence de porter l'âge de la prépension à 62 ans à partir de 2020 !

- **Les mesures prises pour les prépensions avant 60 ans**

Il s'agit ici de **conventions collectives de travail (CCT)** - sectorielles ou d'entreprises - limitées dans le temps à 2 ou 3 ans et pouvant être prorogées via des négociations avec les employeurs concernés.

<sup>1</sup> La CCT 17 est signée au CNT à la fin de l'année 1974. Elle est rendue obligatoire par l'arrêté royal du 16 janvier 1975.

## Les prépensions à 58 ans :

Suites aux mesures du Pacte de solidarité entre les générations, les hommes et les femmes pouvaient y accéder en 2012 moyennant une carrière professionnelle de **35 années** pour les hommes et **38 années** pour les femmes (cette condition de carrière aurait été portée à **38 années en 2014** suite au Pacte de solidarité entre les générations). C'était déjà un durcissement important car avant le Pacte de solidarité entre les générations, les conventions collectives de travail fixaient la condition de carrière professionnelle de **25 années** – tant pour les hommes que pour les femmes pour pouvoir y accéder!

### ► Pour les nouvelles CCT, à partir du 01/01/2012 :

	2012	2013	2014	à partir de 2015
<b>Hommes</b>	<b>60/40</b>	<b>60/40</b>	<b>60/40</b>	<b>60/40</b>
<b>Femmes</b>	<b>60/35</b>	<b>60/35</b>	<b>60/38</b>	<b>60/40</b>

L'âge d'accès à cette catégorie de prépension passera à **60 ans** tant pour les hommes que pour les femmes

En outre (voir tableau ci-dessus) :

- **Pour les hommes** : la durée de la carrière professionnelle passera dès 2012 à 40 ans.
- **Pour les femmes** : la durée de la carrière professionnelle sera toujours de 35 ans en 2012 et 2013. Mais elle augmentera par la suite à 38 ans en 2014 et à 40 ans en 2015

### ► Pour les CCT existantes au 31/12/2011 (conclues et déposées avant le 01/01/2012) et les CCT prolongées à partir du 01/01/2012 (prolongation ininterrompue déposée avant le 01/01/2012) :

	2012	2013	2014	2015
<b>Hommes</b>	<b>58/38</b>	<b>58/38</b>	<b>58/38</b>	<b>60/40</b>
<b>Femmes</b>	<b>58/35</b>	<b>58/35</b>	<b>58/38</b>	<b>60/40</b>

#### - Pour les hommes : rien ne change en 2012, 2013 et 2014.

Mais, à partir de 2015, l'âge passera à 60 ans (au lieu de 58 ans) moyennant une carrière professionnelle de 40 ans (au lieu de 38 ans)

#### - Pour les femmes : rien ne change en 2012 et 2013.

Mais (voir tableau ci-dessus) :

- A partir de **2014**, la condition de carrière passera à **38 années**.
- A partir de **2015**, l'âge d'accès passera à **60 ans** (au lieu de **58 ans**) et la condition de carrière passera à **40 ans, comme pour les hommes !**
- de carrière passera à **40 années !**

**Conclusion :** Les femmes ont tout intérêt de recourir au régime général de prépensions puisque les conditions de carrière y sont moins élevées (voir tableau ci-dessus)

## Pour les prépensions à 58 ans lorsque le travailleur exerce un « métier lourd » :

### Définition :

La catégorie « **métier lourd** » regroupe le travail de nuit, le travail en équipes successives et le travail en services interrompus.

Une condition de carrière est également requise de 35 années avec, comme conditions supplémentaires d'avoir au moins travaillé dans ce cadre :

- Soit pendant 5 ans dans les 10 dernières années
- Soit pendant 7 ans dans les 15 dernières années.

Les hommes et les femmes y ont travaillé moyennant une carrière professionnelle de 35 années.

Ce régime avait d'abord été supprimé à partir des négociations qui y ont fait suite, il est actuellement réinstauré à durée indéterminée :

	2012 et années suivantes
<b>Hommes</b>	<b>58/35</b>
<b>Femmes</b>	<b>58/35</b>

- **Les prépensions à 56 ans qui ne sont pas supprimées mais qui devront être prolongées par la suite dans le cadre des négociations bi-annuelles de l'...**

**Régimes à 56 ans et travail de nuit**, moyennant

- Une carrière professionnelle de 33 années ;
- Avec au moins 20 années de travail en équipes, y compris du travail de nuit.

**Régimes à 56 ans et secteur de la construction (CP 124)**

L'âge de 56 ans est maintenu jusqu'à fin 2012 pour les travailleurs en incapacité de travail, moyennant

- Une carrière professionnelle de 33 années
- Sur présentation d'une attestation d'incapacité de travail.

**Régimes à 56 ans et 40 années de carrière professionnelles (CCT 92 et 96)**

Ces CCT concernent tous les travailleurs du secteur privé. Elles sont prolongées jusqu'au 31/12/2015.

Nous avons réussi, grâce à nos actions avec la FGTB, à faire annuler la loi gouvernementale initiale qui prescrivait comme condition supplémentaire un début de carrière avant le 17<sup>ème</sup> anniversaire du travailleur.

- ▶ **Les anciennes CCT des secteurs « ouvriers » tels que la métallurgie ou le textile à 55 ans, 56 ans et 57 ans moyennant 38 années de carrière :**

Ces CCT vont disparaître complètement. Il s'agit de celles :

- **Qui ont été déposées avant le 31 mai 1986** et applicables aux travailleurs âgés **55 ans et 56 ans**. Ces CCT pourront être prolongés jusqu'au **31 décembre 2014**. Mais à partir de 2015, les travailleurs relèveront du régime général de la prépension à 60 ans, avec 40 années de carrière requises.
- **Qui ont été déposées avant le 31 août 1987** et applicables aux travailleurs âgés **57 ans**. Ces CCT pourront être prolongés jusqu'au **31 décembre 2014** moyennant une augmentation progressive de l'âge à partir 2010.

**A compter de 2011 :** les travailleurs ne pourront prendre leur prépension qu'à partir de 56 ans.

**A compter de 2013 :** les travailleurs ne pourront prendre leur prépension qu'à partir de 57 ans.

**A compter de 2015 :** les travailleurs relèveront du régime général de la prépension à 60 ans, avec 40 années de carrière requises.

- ▶ **Les prépensions en cas d'entreprise en difficulté**

Alors que le pacte de solidarité entre les générations avait épargné ces régimes de prépension concernant les conditions d'âge pour pouvoir y accéder, celles-ci sont revues à la hausse !

Entreprise	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 et années suivantes
En difficulté	52	52 + 1/2	53	53+ 1/2	54	54 + 1/2	55
En restructuration	50	55	55	55	55	55	55

#### Cas des prépensions pour les entreprises en difficulté :

Jusqu'à présent, les hommes et les femmes pouvaient y accéder à **50 ans** moyennant une carrière professionnelle **20 années** ou de **10 années** dans le secteur.

**A partir de 2012 :** l'âge sera porté à **52 ans**

**De 2013 à 2018,** 6 mois sera ajoutée chaque année et l'âge d'accès à ce type de prépension sera de **55 ans** à partir de **2018**.

#### Cas des prépensions pour les entreprises en restructuration :

Jusqu'à présent, les hommes et les femmes pouvaient y accéder à **50 ans** moyennant une carrière professionnelle **20 années** ou de **10 années** dans le secteur.

**A partir de 2013 :** l'âge sera porté à **55 ans** (en cas de licenciement collectif) l'âge doit être atteint lors de l'annonce du licenciement collectif).

Toutefois une exception sera possible **entre 2013 et 2017** en cas de licenciement collectif d'au moins 20% des travailleurs de l'employeur concerné (en tant qu'entité juridique) portant sur l'ensemble du personnel d'une division technique de l'entreprise ou d'un segment d'activité (à

définir ultérieurement), alors, dans ce cas, l'entreprise sera assimilée à une entreprise en difficulté et il sera appliqué aux travailleurs concernés la règle d'ajouter à l'âge de 52 ans 6 mois par année pour atteindre un seuil de 55 ans en 2018.

### ► Les prépensions à mi-temps :

Elles sont supprimées. Seuls les travailleurs qui étaient déjà en prépension temporaire ont conclu un accord en la matière avec leur employeur avant le 20 novembre 2011 et dont la prépension à mi-temps commence au plus tard le 30 juin 2012 peuvent encore bénéficier de ce régime jusqu'à 65 ans.

### Notre analyse et nos réflexions

Toutes ces mesures rendront dans les faits les prépensions quasiment inaccessibles. Le nombre de prépensionnés chutera donc rapidement (fin 2011, ils étaient au nombre de 120.000). C'est le but recherché.

**Par le Gouvernement** qui veut, au nom du vieillissement actif, maintenir théoriquement les travailleurs âgés sur le marché du travail avec l'objectif qu'ils retrouvent un travail et qu'ils cotisent ainsi plus longtemps à la sécurité sociale pour financer les pensions légales.

**Par les employeurs** qui désirent pouvoir licencier leurs travailleurs de plus de 50 ans sans devoir leur payer un complément prépension. 43.651 l'ont été au cours des seize derniers mois !

**En réalité**, en l'absence d'une politique de relance économique, ils **resteront évidemment sur le carreau** ... Les statistiques de l'ONEM le confirme malheureusement :

- Près de deux tiers des chômeurs de plus de 50 ans sont toujours au chômage après un an.
- A peine 6% des embauches concernent des travailleurs de plus de 50 ans et seulement 2% des travailleurs de plus de 55 ans.
- La Belgique occupe la dernière place en Europe pour ce qui concerne les possibilités pour les travailleurs de plus de 50 ans à retrouver un emploi.

Cette politique aura comme conséquence d'augmenter le nombre de chômeurs âgés de plus de 50 ans au détriment du nombre de prépensionnés. C'est en totale contradiction en regard des économies budgétaires que cette politique est censée rapporter à l'Etat et à la sécurité sociale ! **En effet, un prépensionné coûte moins cher à la sécurité sociale et « rapporte » plus à l'Etat qu'un travailleur qui avait été mis au chômage.** Pour deux raisons :

- Le travailleur prépensionné doit repayer à la collectivité une partie de ses revenus (qui composent de l'allocation de chômage + le complément prépension) sous forme de cotisations sociales et de retenues sociales.
- Son employeur doit également en payer à la collectivité sur base du complément prépension qu'il verse chaque mois à son ancien travailleur.

**Cet écart entre ce que coûtent à la collectivité un prépensionné et un chômeur âgé peut atteindre 16.000€ par an en 2015 ! La prépension n'est donc pas seulement le statut le moins mauvais pour les travailleurs âgés victimes d'un licenciement, c'est aussi le régime le moins coûteux pour la collectivité ! Et donc le plus en adéquation avec les objectifs des finances publiques d'ici 2015**

Au lieu de s'attaquer aux prépensions, le gouvernement ferait mieux de lancer un vrai plan de relance créateur d'emplois de qualité et de tout mettre en œuvre pour empêcher les employeurs de licencier impunément leurs travailleurs de plus de 50 ans aux frais de la collectivité.

## Les crédits-temps de fin de carrière<sup>3</sup> s'éloignent dans le temps

Les conditions d'accès au **crédit-temps de fin de carrière** seront également renforcées

- Il faudra justifier d'un passé professionnel de 25 ans comme salarié (au lieu de 20 ans auparavant) au moment de la demande.
- Il ne sera accessible qu'à partir de 55 ans (au lieu de 50 ans auparavant) au moment où l'on souhaite faire débiter l'interruption.
- Au moment de la demande, le travailleur doit avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur (ou avec l'entreprise qu'il vient de reprendre) pendant les 2 ans qui précèdent la demande du travailleur. Avec l'accord de l'employeur, l'ancienneté exigée dans l'entreprise peut être retirée.

**Toutefois, grâce à nos actions menées avec la FGTB :**

- Les travailleurs qui étaient déjà entrés avant 2012 dans le **crédit-temps de fin de carrière** à partir de 50 ans, pourront encore le bénéficier et recevront l'**allocation majorée** à partir de 51 ans.
- Les travailleurs âgés de 45 à 49 ans et qui avaient demandé avant le 28/11/2011 un **crédit-temps** ou à **4/5<sup>ème</sup>** et qui, à cause des nouvelles mesures, ne peuvent plus bénéficier du **crédit-temps de fin de carrière** à partir de 50 ans, pourront **intégralement** avec l'accord de leur employeur, rester dans le même régime de **crédit-temps sans allocation majorée**. Ils pourront alors dès 55 ans passer au **crédit-temps de fin de carrière avec allocation majorée** auquel ils ont droit.
- il sera toujours possible de prendre un **crédit-temps de fin de carrière** à partir de 50 ans :

**Pour un crédit-temps de 4/5<sup>ème</sup> temps, dans les cas suivants :**

<sup>2</sup> Calcul effectué par le service d'études de la FGTB (voir article de Jef Maes dans « FGTB » n° 9 de novembre 2012, page 4, intitulé « La prépension 16.000€ moins chère que le chômage »).

<sup>3</sup> Le **crédit-temps de fin de carrière** peut prendre 2 formes : une semaine de 4 jours (4/5<sup>ème</sup> temps) ou à temps. On le dénomme également **crédit-temps d'atterrissage**.

- Pour les emplois lourds/pénibles (c'est-à-dire le travail de nuit, le travail en équipes et pour les services interrompus) pendant 5 ans dans les 10 dernières années ou pendant 7 ans dans les 15 dernières années.
- Pour les travailleurs d'entreprises déclarés en difficulté ou en restructuration.
- En cas de CCT d'entreprise ou sectorielle qui le prévoit dans le cas où le travailleur :
  - ✓ A été occupé à temps plein pendant les 24 mois précédant sa demande à temps plein ou était en crédit-temps 4/5ème.
  - ✓ Peut en outre justifier de 28 années de carrière à temps plein de 285 jours de travail prestés par an.

#### Pour un crédit-temps à mi-temps, dans les cas suivants :

- Pour les travailleurs d'entreprises déclarés en difficulté ou en restructuration.
- Pour les travailleurs occupés dans un métier lourd/pénible et qui est, en même temps, considéré comme un métier « pénurie » : il s'agit ici notamment du personnel infirmier et soignant dans les hôpitaux et maisons de repos.

#### Pour rappel :

- **Le crédit-temps de fin de carrière à 4/5<sup>ème</sup>** peut être pris pour une durée indéterminée (jusqu'à la pension, prépension ou interruption à temps), sous la forme d'un jour ou de deux demi jours par semaine, avec un minimum de 6 mois.
- **Le crédit-temps de fin de carrière à mi-temps** peut être pris pour une durée indéterminée (jusqu'à la pension, prépension ou interruption à temps), avec un minimum de 3 mois.

En regard du durcissement des conditions d'accès au crédit-temps de fin de carrière, il est conseillé d'épuiser d'abord, avant l'âge de 50 ans, le crédit-temps avec motif et les congés thérapeutiques, et de n'utiliser qu'à partir de 50 ans le crédit-temps normal sans motif, lequel peut toujours être pris même quand les enfants sont plus âgés. On peut ainsi décélérer en douceur sa carrière professionnelle en utilisant un crédit-temps normal sans motif à 4/5<sup>ème</sup> de 50 à 55 ans.

#### Notre analyse et nos réflexions

Les nouvelles limitations imposées aux crédits de fin de carrière détaillées ci-dessus sont contraires à l'objectif d'alléger le travail en fin de carrière et donc, « in fine », de maintenir l'emploi des travailleurs âgés. C'est pourtant un des objectifs proclamés par la réforme des pensions...

En outre, les mesures prises à l'égard du crédit-temps de fin de carrière s'ajoutent à celles prises à l'égard des régimes de prépension des entreprises en difficulté et en restructuration et à celle concernant la suppression du complément pour les chômeurs âgés de 50 à 54 ans. Par conséquent, les travailleurs âgés de 50 à 54 ans, qui seront licenciés à l'avenir, n'auront plus aucune possibilité d'avoir un meilleur statut social que celui, peu enviable, de chômeur tout court.

