

Les Jeunes MR sont en faveur d'une plus grande flexibilité pour la fin de carrière. Travailler plus longtemps mais de manière plus flexible

L'âge de la retraite va évoluer ces prochaines années. Aujourd'hui, l'âge légal de départ à la retraite est de 65 ans. En 2020, il sera de 66 ans. En 2030, il sera de 67 ans.

Toutefois, tout le monde ne va pas travailler jusqu'à 67 ans. En effet, seuls 10-15% des travailleurs iront jusqu'à 67 ans. Il n'y a pas que l'âge qui entre dans le calcul de la pension :

- Au niveau de la carrière, les personnes qui auront 45 ans de carrière pourront partir plus tôt à la pension, c'est-à-dire que les personnes qui commenceront à travailler à 18 ans pourront prendre leur retraite à 63 ans.
- Au niveau des conditions particulières comme la pénibilité du travail ; quelqu'un qui travaille dans la construction, par exemple, ne devra pas aller jusqu'à 67 ans ou 45 ans de carrière.

Cette décision a été prise, justement, pour assurer à « notre » génération d'avoir une pension plus tard.

En effet, notre Sécurité Sociale est mise à mal aujourd'hui, en partie à cause de l'inversion de la pyramide des âges en Europe. En effet, selon l'OCDE, le coût du vieillissement devrait augmenter de 8% du PIB dans les 50 prochaines années. Ce phénomène est dû à deux principales causes :

(1) La chute de la natalité : à l'heure actuelle, les ménages doivent – et peuvent ! – mieux planifier leur vie de famille. Notre développement économique et les évolutions du monde du travail qui en découlent font que le rythme professionnel est de moins en moins adapté aux familles nombreuses ; surtout que les femmes sont toujours plus présentes sur le marché de travail. De fait, l'émancipation de la femme ainsi que la diversification des méthodes de contraception permettent de mieux répondre aux attentes d'un couple, en termes de vie de famille même si cela influence la natalité.

(2) L'augmentation de l'espérance de vie : alors qu'elle était à 69 ans en 1960, elle est à 81

ans aujourd'hui. On ne peut que se réjouir de cette augmentation de l'espérance de vie qui traduit le bien-être général dans nos sociétés. Cependant, cette évolution doit impérativement être liée à l'âge de départ à la retraite (ce n'est pas le cas actuellement) au risque de mettre en faillite notre Sécurité Sociale. De fait, en 2012, nous avons en Belgique 3 travailleurs pour 1 retraité (c'est-à-dire, vulgairement, que trois travailleurs cotisent pour la pension d'un aîné). Si on ne fait rien d'ici 2040, il n'y aura plus que 2 travailleurs pour 1 retraité.

Si rien n'est fait au niveau de l'âge de départ à la retraite, soit les travailleurs devront cotiser plus (et donc gagner moins), soit les pensionnés recevront une plus petite pension (les deux sont inconcevables).

Au vu des éléments qui précèdent, les Jeunes MR souhaitent mettre en exergue différentes réflexions et propositions.

Tout d'abord, nous sommes en faveur du système à points proposé par la Commission pensions 2020-2040. Cependant, il est primordial de conserver une certaine flexibilité dans l'instauration et la mise en pratique de ce système :

- Tenir compte des périodes particulières telles que maladies graves, situations économiques des entreprises avec les conséquences qui en découlent pour les travailleurs,... , dans le calcul des montants qui entrent en ligne de compte pour la définition de la valeur des points;
- Objectiver de façon stricte, en concertation avec les partenaires sociaux, via des critères quantitatifs (espérance de vie), la liste des métiers pénibles.

Les Jeunes MR insistent sur l'importance de renforcer le premier pilier, à savoir la pension légale. En ce qui concerne les salariés et les indépendants, nous souhaitons mettre en avant le modèle suédois dans lequel 16% des cotisations prélevées sont destinées à alimenter le système par répartition et 2,5% sont destinés à des fonds par capitalisation.

Les deuxièmes et troisièmes piliers doivent être encouragés (sans toutefois devenir

Les Jeunes MR sont en faveur d'une plus grande flexibilité pour la fin de carrière. Travailler plus longtemps mais de manière plus flexible

obligatoires). Le maintien d'une stabilité fiscale en la matière est important pour conserver la confiance dans les pensions complémentaires. Les avantages et inconvénients de la fiscalisation des produits de pensions doivent être évalués.

En matière de fin de carrière, une plus grande flexibilité doit être proposée, avec la possibilité de travailler plus longtemps mais de manière plus flexible.