

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

27 oktober 2016

ALGEMENE BELEIDSNOTA (*)

Pensioenen

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

27 octobre 2016

NOTE DE POLITIQUE GÉNÉRALE (*)

Pensions

Zie:

Doc 54 **2111/ (2016/2017):**

001: Lijst van Beleidsnota's.

002 tot 015: Beleidsnota's.

(*) Overeenkomstig artikel 111 van het Reglement.

Voir:

Doc 54 **2111/ (2016/2017):**

001: Liste des notes de politique générale.

002 à 015: Notes de politique générale.

(*) Conformément à l'article 111 du Règlement.

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GO!	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
DéFI	:	Démocrate Fédéraliste Indépendant
PP	:	Parti Populaire
Onafh./Indép.	:	Onafhankelijk / Indépendant

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000: Parlementair document van de 54^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
 QRVA: Schriftelijke Vragen en Antwoorden
 CRIV: Voorlopige versie van het Integraal Verslag
 CRABV: Beknopt Verslag
 CRIV: Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)

PLEN: Plenum
 COM: Commissievergadering
 MOT: Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000: Document parlementaire de la 54^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
 QRVA: Questions et Réponses écrites
 CRIV: Version Provisoire du Compte Rendu intégral
 CRABV: Compte Rendu Analytique
 CRIV: Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
 PLEN: Séance plénière
 COM: Réunion de commission
 MOT: Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
 Natieplein 2
 1008 Brussel
 Tel.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.dekamer.be
 e-mail: publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
 Place de la Nation 2
 1008 Bruxelles
 Tél.: 02/ 549 81 60
 Fax: 02/549 82 74
 www.lachambre.be
 courriel: publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

I. — BALANS

1.1. De toekomst van onze pensioenen garanderen

De sinds het begin van de legislatuur aangenomen hervormingen op het vlak van pensioenen zijn talrijk geweest.

Ze beogen allereerst de budgettaire houdbaarheid van de eerste pensioenpijler te garanderen door de geleidelijke stijging van de gemiddelde uittredeleeftijd uit de arbeidsmarkt.

De vorige regering had de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen reeds aanzienlijk opgetrokken. De wet van 10 augustus 2015 voleindigt deze hervorming en voorziet dat de leeftijd waarop men op vervroegd pensioen kan gaan, verhoogd wordt naar 62,5 jaar in 2017 en naar 63 jaar in 2018. De loopbaanvoorwaarde wordt gebracht op 41 jaar in 2017 en op 42 jaar in 2019.

Om de personen niet te bestraffen die op zeer jonge leeftijd beginnen te werken zijn en een lange loopbaan bewijzen, behoudt de wet de mogelijkheid van het vervroegd pensioen op 60 of 61 jaar.

Aangezien de wettelijke pensioenleeftijd op 66 jaar gebracht is in 2025 en op 67 jaar in 2030, strekt de tijdspanne om op pensioen te gaan zich in de toekomst dus uit tussen 60 en 67 jaar.

De leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om op pensioen te gaan, zijn verhoogd om geleidelijk aan te sluiten bij de Europese standaarden.

Verder hebben we de gepensioneerden die de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben of een loopbaan van 45 jaar gepresteerd hebben, toegelaten om een beroepsactiviteit uit te voeren zonder dat hun inkomsten aan welke beperking dan ook onderworpen worden.

Deze hervormingen zijn antwoorden op verschillende aanbevelingen van de Europese Commissie en de OESO die eisen dat ons land snel maatregelen neemt die de tewerkstellingsgraad van oudere werknemers verhogen en de houdbaarheid van ons pensioenstelsel garanderen.

Het rapport van de "Ageing Working Group 2015" leert ons dat deze hervormingen op zichzelf een vermindering van de vergrijzingskost zullen toelaten van 1,6 % van het BBP in 2060.

I. — BILAN

1.1. Garantir l'avenir de nos pensions

Les réformes adoptées depuis le début de la législature dans le domaine des pensions ont été nombreuses.

Elles visent tout d'abord à garantir la soutenabilité budgétaire du premier pilier de pension en relevant progressivement l'âge moyen de sortie du marché du travail.

Le gouvernement précédent avait déjà relevé de façon importante les conditions d'âge et de carrière pour accéder à la pension anticipée. La loi du 10 août 2015 achève cette réforme en prévoyant que l'âge auquel on peut prendre sa retraite anticipée est porté à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans en 2018. La condition de carrière est portée à 41 années en 2017 et à 42 années en 2019.

Pour ne pas pénaliser les personnes qui ont commencé à travailler très jeunes et qui justifient d'une longue carrière, la loi maintient la possibilité d'une retraite anticipée à 60 ou 61 ans.

L'âge légal ayant été porté à 66 ans en 2025 et à 67 ans en 2030, la plage de départ à la retraite s'étendra donc à l'avenir entre 60 et 67 ans.

Les conditions d'âge et de carrière pour le départ à la retraite ont été relevées pour se rapprocher progressivement des standards européens.

Nous avons également permis aux pensionnés la poursuite d'une activité professionnelle après avoir atteint l'âge légal de la pension ou après avoir presté une carrière de 45 ans, sans subir une quelconque limitation de leurs revenus.

Ces réformes répondent aux différentes recommandations de la Commission européenne et de l'OCDE qui réclamaient que notre pays prenne rapidement des mesures destinées à relever le taux d'emploi des travailleurs âgés et à garantir la soutenabilité de notre régime de retraite.

Du rapport de l'"Ageing Working Group 2015", il résulte que ces réformes permettront, à elles seules, une réduction du coût du vieillissement de 1,6 % du PIB en 2060.

1.2. De koopkracht van de gepensioneerden garanderen

De hervormingen beogen niet enkel de financiering van ons pensioenstelsel op lange termijn te garanderen maar ook om het meer performant te maken op sociaal vlak.

De Studiecommissie voor de Vergrijzing, het Federaal Planbureau en de Nationale Bank van België hebben gesteld dat de hervormingen zullen leiden tot een stijging van het gemiddelde pensioenbedrag evenals tot een daling van het armoederisico bij de gepensioneerden.

Zo verwacht het Planbureau, in zijn tussenscenario, dat de hervorming van de pensioenen een stijging van het gemiddelde pensioen zal toelaten tussen 2,2 % en 7,3 % naargelang het stelsel.¹

Het moet bovendien benadrukt worden dat de regering, in 2015 en 2016, meer dan een half miljard euro aan de herwaardering van de laagste pensioenen besteed zal hebben, wat meer dan het dubbel is dan wat de regering tijdens de twee voorgaande jaren gedaan had.

Dit budget heeft meer bepaald toegelaten alle pensioenen toegekend voor 1995 met 1 % te herwaarderen, alsook alle minimumpensioenen en pensioenen toegekend in 2010 en 2011 met 2 %. Verder werd het vakantiegeld verhoogd met 15 % in vergelijking met 2012.

Bijkomend werd 25 miljoen euro toegewezen aan de herwaardering van de minimumpensioenen toegekend aan werknemers die een volledige loopbaan gepresteerd hebben. Dit budget heeft toegelaten het minimumpensioen toegekend aan gepensioneerden met een volledige loopbaan in het werknemers- en zelfstandigenstelsel met 0,7 % te verhogen. In 2016 zal de verhoging plaatsvinden in de maand december in de vorm van een inhaalpremie. Vanaf 2017 wordt het maandelijks pensioenbedrag verhoogd. In het werknemersstelsel zullen 76 000 gepensioneerden van de maatregel genieten, waarvan 52 000 vrouwen.

Deze “sociale pensioenbonus” vervult een dubbel doel: enerzijds een bijkomende herwaardering van het minimumpensioen toelaten en anderzijds de band tussen het werk en het pensioen versterken, aangezien de bijkomende verhoging van 0,7 % toegekend wordt aan gepensioneerden met een volledige loopbaan.

¹ Analyse van de effecten van de hervorming van de pensioenen en van de werkloosheid met bedrijfstoeslag, Federaal Planbureau, september 2015, p.5.

1.2. Garantir le pouvoir d'achat des pensionnés

Les réformes visent non seulement à garantir le financement à long terme de notre régime de retraite mais aussi à le rendre plus performant du point de vue social.

Le Comité d'étude sur le vieillissement, le Bureau fédéral du Plan et la Banque nationale de Belgique ont mis en avant le fait que les réformes aboutiront à une augmentation du montant moyen des pensions ainsi qu'à une diminution du risque de pauvreté chez les pensionnés.

Le Bureau du Plan estime ainsi, dans son scénario intermédiaire, que la réforme des pensions permettra, à l'échéance 2060, un relèvement de la pension moyenne entre 2,2 et 7,3 % selon les régimes.¹

Il faut par ailleurs souligner le fait que le gouvernement aura consacré, en 2015 et 2016, plus d'un demi-milliard d'euros à la revalorisation des pensions les plus faibles, soit plus du double que ce que le gouvernement avait fait durant les deux années précédentes.

Ce budget aura notamment permis de revaloriser de 1 % toutes les pensions octroyées avant 1995, de 2 % toutes les pensions minimums ainsi que les pensions octroyées en 2010 et 2011. Le pécule de vacances a également été augmenté de 15 % par rapport à 2012.

25 millions d'euros supplémentaires ont été affectés à la revalorisation des pensions minimums octroyées aux travailleurs ayant effectué une carrière complète. Ce budget a permis d'augmenter de 0,7 % toutes les pensions minimums octroyées aux pensionnés disposant d'une carrière complète dans le régime des travailleurs salariés et indépendants. Pour 2016, l'augmentation interviendra, au mois de décembre prochain, sous la forme d'une prime de rattrapage. A partir de 2017, c'est le montant mensuel de la pension qui sera majoré. Dans le régime des travailleurs salariés, la mesure bénéficiera à 76 000 pensionnés dont 52 000 femmes.

Ce “bonus de pension social” remplit un double objectif: d'une part permettre une revalorisation complémentaire de la pension minimum et d'autre part renforcer le lien entre le travail et la pension, la majoration complémentaire de 0,7 % étant octroyée aux pensionnés qui ont une carrière complète.

¹ Analyse des effets de la réforme des pensions et du chômage avec complément d'entreprise, Bureau fédéral du Plan, Septembre 2015, p.5.

Tijdens de eerste twee jaar van de legislatuur werd het maandelijks minimumpensioen alleenstaande op die manier verhoogd met € 53,57 voor een werknemer en met € 115,97 voor een zelfstandige.²

1.3. Meer billijkheid garanderen tussen de gepensioneerden

De hervormingen beogen eveneens, omwille van redenen van billijkheid, een geleidelijke harmonisering tussen de pensioenstelsels te bewerkstelligen.

Het is zo dat het in aanmerking nemen van de studiejaren in de loopbaan met het oog op het toelaten van een vervroegd pensioen in de publieke sector, geleidelijk aan is afgeschaft en dat het afkopen van deze jaren voor de pensioenberekening geharmoniseerd zal worden tussen de drie stelsels in de loop van 2017.

De regering heeft eveneens beslist om de gelijkstelling te harmoniseren die de periode van de militaire dienst dekt.

Vanaf 1 juli 2017, zal deze op dezelfde manier toegekend worden in de drie pensioenstelsels zonder dat daarbij nog moet voldaan worden aan een loopbaanvoorwaarde zoals dat het geval was voor de werknemers en de zelfstandigen.

Tot slot is, sinds 1 augustus jongstleden, het minimumpensioen als alleenstaande voor de zelfstandigen gelijk aan dat van de werknemers. Deze alignering is gebeurd na verschillende jaren van een geleidelijke inhaalbeweging tussen de twee stelsels.

Laten we verder nog de wil van de regering benadrukken om te strijden tegen bepaalde misbruiken. Het is zo dat er beslist is om de verblijfsvoorwaarde opgelegd aan de begunstigten van een IGO strenger te controleren.

Verder zal de IGO, vanaf 1 september volgend jaar, enkel nog kunnen toegekend worden op voorwaarde van een minimumverblijf van 10 jaar in België.

Deze maatregelen zullen de link versterken die de begunstigde van een IGO moet hebben met België en zijn systeem van sociale bijstand. Zij laten eveneens toe om de aangroei van het budget van de IGO te beperken, die hoger lag dan 10 % tijdens de afgelopen tien jaar.

1.4. De dienstverlening voor de burger verbeteren

De dienstverlening voor de burger verbeteren, vormt een fundamentele as in de pensioenhervorming.

² Bedragen voor een volledige loopbaan (45 jaar).

Sur les deux premières années de la législature, la pension minimum mensuelle au taux isolé² aura ainsi été relevée de € 53,57 pour un travailleur salarié et de € 115,97 pour un travailleur indépendant.

1.3. Garantir plus d'équité entre les pensionnés

Les réformes visent également, pour des raisons d'équité, à réaliser une progressive harmonisation entre les régimes de pension.

C'est ainsi que la prise en compte des années d'études dans la carrière autorisant une retraite anticipée dans le secteur public a été supprimée de façon progressive et que le rachat de ces années dans le calcul de la pension sera harmonisé entre les trois régimes dans le courant de l'année 2017.

Le gouvernement a aussi décidé d'harmoniser l'assimilation couvrant la période de service militaire.

À partir du 1^{er} juillet 2017, celle-ci sera accordée de la même manière dans les trois régimes de pension, sans donc qu'il faille encore satisfaire à une condition de carrière comme c'était le cas pour les salariés et les indépendants.

Enfin, depuis le 1^{er} août dernier, la pension minimum des indépendants au taux isolé est identique à celle des salariés. Cet alignement intervient après plusieurs années de rattrapage progressif entre les deux régimes.

Soulignons encore la volonté du gouvernement de lutter contre certains abus. C'est ainsi qu'il a été décidé de contrôler plus strictement la condition de résidence imposée aux bénéficiaires de la GRAPA.

Par ailleurs, à partir du 1^{er} septembre prochain, la GRAPA ne pourra plus être accordée qu'à la condition d'avoir résidé au moins 10 ans en Belgique.

Ces mesures renforcent le lien que le bénéficiaire de la GRAPA doit avoir avec la Belgique et son système d'assistance sociale. Elles permettent également de limiter la croissance du budget de la GRAPA, qui a été supérieure à 10 % au cours des dix dernières années.

1.4. Améliorer le service au citoyen

Améliorer le service au citoyen constitue un axe fondamental de la réforme des pensions.

² Montants pour une carrière complète (45 années).

Het realiseren van de “pensioenmotor” schrijft zich in dit kader in. Dit project beoogt inderdaad het in belangrijke mate verbeteren van de digitale informatie voor de burger aangaande zijn pensioenrechten en dit ongeacht het beroepsstelsel waartoe hij behoort. Op termijn zal elkeen een maximale zichtbaarheid hebben op zijn toekomstige pensioenrechten.

Het is daarom dat de regering, ondanks de moeilijke budgettaire context, het geheel aan middelen heeft toegekend die gevraagd zijn opdat de ontwikkeling van de pensioenmotor verder zou kunnen voltooid worden.

Dankzij dit project kunnen de burgers hun loopbaangegevens consulteren en, sinds 21 januari 2016, ook de ingangsdatum van hun pensioen verkrijgen op de site *Mypension.be*. Voor het einde van het jaar, zullen zij eveneens toegang hebben tot alle gegevens met betrekking tot hun aanvullende pensioen. Een nieuwe stap zal genomen worden in 2017 wanneer de burgers hun pensioenbedrag zullen kunnen verkrijgen op de datum waarop zij hun pensioen kunnen opnemen.

De site *Mypension.be* kent een aanzienlijk succes bij de bevolking. We tellen bijna 2 miljoen bezoekers sinds het begin van dit jaar!

Een andere belangrijke hervorming is gebeurd, op 1 april jongstleden, met de geboorte van de Federale Pensioendienst (FPD), ontstaan uit de fusie van de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) en de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP).

Deze fusie heeft toegelaten de expertise en de competenties van de twee grootste pensioeninstellingen samen te brengen om de kwaliteit van de dienstverlening voor de burger te verbeteren. De werknemer of ambtenaar moet zich voortaan slechts tot één gesprekspartner richten voor alles wat zijn pensioen betreft. Het gaat dus om een belangrijke administratieve vereenvoudiging.

Deze optimalisering zal verdergezet worden op 1 januari 2017 met de overdracht van de opdrachten van de DIBISS inzake lokale pensioenen en deze van HR Rail voor het bepalen van de pensioenrechten die toegekend worden aan zijn personeel.

1.5. De Belgische traditie van de sociale dialoog vrijwaren

Alle hervormingen die zijn aangenomen sinds het begin van de legislatuur werden gedefinieerd met zorg voor het nauw betrekken van de sociale partners bij deze hervormingen, in het kader van een overleg dat zich volgens de Belgische traditie inschrijft in de sociale dialoog.

La mise en œuvre du “moteur de pension” s’inscrit dans ce cadre. Ce projet vise en effet à améliorer de façon importante l’information numérique du citoyen sur ses droits de pension, quel que soit le régime professionnel auquel il est affilié. À terme, chacun aura une visibilité maximale sur ses droits de pension futurs.

C’est pourquoi, malgré le contexte budgétaire difficile, le gouvernement a octroyé l’intégralité des moyens demandés pour que le développement du moteur de pension se poursuive jusqu’à son terme.

Grâce à ce projet, les citoyens peuvent consulter leurs données de carrière et, depuis le 21 janvier 2016, obtenir la date de prise de cours de leur pension sur le site *Mypension.be*. Avant la fin de l’année, ils pourront également avoir accès à toutes les données relatives à leur régime de pension complémentaire. Une nouvelle étape sera franchie en 2017 lorsque les citoyens pourront obtenir le montant de leur pension proméritée à la date à partir de laquelle ils peuvent partir à la retraite.

Le site *Mypension.be* connaît un succès considérable auprès de la population. On compte près de 2 millions de visiteurs depuis le début de cette année!

Une autre réforme importante est intervenue, le 1^{er} avril dernier, avec la naissance du Service fédéral des Pensions (SFP), issu de la fusion du Service des Pensions du Secteur Public (SdPSP) et de l’Office national des Pensions (ONP).

Cette fusion a permis de mettre en commun les expertises et les compétences des deux plus grandes institutions de pension afin de renforcer la qualité du service au citoyen. Désormais, le travailleur salarié ou le fonctionnaire ne doit plus s’adresser qu’à un seul interlocuteur pour tout ce qui concerne sa pension. Il s’agit donc d’une simplification administrative importante.

Cette optimisation se poursuivra au 1^{er} janvier 2017 avec le transfert des missions de l’ORPSS en matière de pensions locales et celles de HR Rail pour la détermination des droits de pension octroyés à son personnel.

1.5. Préserver la tradition belge du dialogue social

Toutes les réformes adoptées depuis le début de la législature ont été définies avec le souci d’y associer étroitement les partenaires sociaux, dans le cadre d’une concertation s’inscrivant dans la tradition belge du dialogue social.

In het domein van de aanvullende pensioenen, werden de sociale partners in 2015 uitgenodigd om het overleg opnieuw op te nemen aangaande de kwestie van het gegarandeerde rendement dat niet kon worden voltooid onder de vorige regering. Na verschillende maanden van discussies, kon een akkoord tussen de sociale partners uiteindelijk worden bereikt in oktober 2015. Dit akkoord is integraal uitgevoerd door de wet van 18 december 2015 tot waarborging van de duurzaamheid en het sociale karakter van de aanvullende pensioenen en tot versterking van het aanvullende karakter ten opzichte van de rustpensioenen.

Recenter, in het kader van de discussies die plaats hebben gehad binnen het Nationaal Pensioencomité (NPC) aangaande het in aanmerking nemen van de zwaarte van het werk op het vlak van pensioenen, hebben de sociale partners een eerste akkoord bereikt dat gevalideerd is door de regering (zie hierna punt 2.1.1.1. met betrekking tot het in aanmerking nemen van de zwaarte van het werk voor de pensioenrechten).

De sociale partners zullen nauw betrokken blijven worden bij de lopende hervormingen, niet enkel dankzij het Nationaal Pensioencomité, maar eveneens via de gebruikelijke overlegorganen die belast zijn met het onderzoeken van de ontwerpen van reglementaire teksten.

2. VERDERZETTEN VAN DE HERVORMINGEN IN 2017

De pensioenhervormingen zullen verdergezet worden in 2017 op een gestaag ritme met het oog op het realiseren van de doelstellingen zoals vastgelegd door de regering.

2.1. Voor wat betreft de eerste pijler

2.1.1. *Hervormingen voorgelegd aan het Nationaal Pensioencomité*

Het Nationaal Pensioencomité zal de werkzaamheden verderzetten met betrekking tot verschillende structurele hervormingen die door de regering geïnitieerd zijn.

2.1.1.1. *In aanmerking nemen van de zwaarte van het werk voor de pensioenrechten*

Ter herinnering, het Regeerakkoord voorziet het volgende “De regering zal in overleg met de sociale partners specifieke pensioenmaatregelen treffen voor zware beroepen in de privésector (werknemers en zelfstandigen) en de openbare sector”.

Dans le domaine des pensions complémentaires, les partenaires sociaux ont été invités en 2015 à reprendre la concertation sur la question du rendement garanti qui n’avait pas pu aboutir sous le gouvernement précédent. Après plusieurs mois de discussions, un accord entre les partenaires sociaux est finalement intervenu au mois d’octobre 2015. Cet accord a été intégralement exécuté par la loi du 18 décembre 2015 visant à garantir la pérennité et le caractère social des pensions complémentaires et à renforcer le caractère complémentaire par rapport aux pensions de retraite.

Plus récemment, dans le cadre des discussions qui ont eu lieu au Comité national des Pensions (CNP) sur la prise en compte de la pénibilité en matière de pension, les partenaires sociaux ont abouti à un premier accord qui a été validé par le gouvernement (voir ci-après point 2.1.1.1. relatif à la prise en compte de la pénibilité dans les droits de pension).

Les partenaires sociaux continueront à être étroitement associés aux réformes en cours, non seulement grâce au Comité national des Pensions mais également via les organes de concertation habituels qui sont chargés d’examiner les projets de textes réglementaires.

2. POURSUITE DES RÉFORMES EN 2017

Les réformes en matière de pensions se poursuivront en 2017 à un rythme soutenu afin de réaliser les objectifs fixés par le gouvernement.

2.1. En ce qui concerne le premier pilier

2.1.1. *Réformes soumises au Comité national des Pensions*

Le Comité national de Pensions poursuivra ses travaux relatifs à plusieurs réformes structurelles initiées par le gouvernement.

2.1.1.1. *Prise en compte de la pénibilité dans les droits de pension*

Pour rappel, l’accord de gouvernement prévoit que “le gouvernement prendra, en concertation avec les partenaires sociaux, des dispositions spécifiques en matière de pension pour des métiers lourds dans le secteur privé (travailleurs salariés et indépendants) et dans le secteur public”.

Het akkoord voorziet verder nog dat op de werkenden die zullen kunnen genieten van een erkenning voor de zwaarte van het werk, gunstigere modaliteiten zullen worden toegepast voor het opnemen van het vervroegd pensioen of om te genieten van een hoger pensioen.

Overeenkomstig het Regeerakkoord, werd het Nationaal Pensioencomité uitgenodigd om objectieve criteria te ontwikkelen die toelaten de zware “functies” te definiëren en dit zowel in de privésector als in de publieke sector.

Op 12 september jongstleden heeft het Nationaal Pensioencomité een eerste rapport goedgekeurd dat verwijst naar de vier categorieën van criteria gedefinieerd in het kader van de discussies met betrekking tot de publieke sector:

- Belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenïenten gelinkt aan de werkomgeving of ingevolge de fysieke belasting;
- Belastende werkorganisatie;
- Belasting door verhoogde veiligheidsrisico’s;
- Belasting van mentale of emotionele aard.

De leden van het NPC zijn verder de mening toegegaan dat een erkenning voor de zwaarte van het werk zou kunnen toegekend worden aan de werkenden met een handicap of zware ziekte.

De erkenning van de zwaarte van het werk zal een vervroeging toelaten van het opnemen van het pensioen of een opwaardering van het pensioenbedrag. Deze hervorming bestendigt het idee om, bij de bepaling van de pensioenrechten, de realiteit van de uitgeoefende functies en de belasting die ermee gepaard gaat, in aanmerking te nemen.

Zodra de regering de budgettaire enveloppes zal hebben vastgelegd die toelaten de hervorming te realiseren, zal het NPC uitgenodigd worden om de precieze, objectieve, registreerbare en meetbare criteria te bepalen die zullen toelaten om de functies te identificeren die kunnen genieten van gunstigere modaliteiten op het vlak van pensioenen.

De bepalingen tot instelling van de gunstigere maatregelen op het vlak van pensioenen voor de functies die genieten van een erkenning voor de zwaarte van het werk, zullen in werking treden ten laatste op 1 januari 2018 om hun uitwerking te hebben op 1 januari 2019.

L’accord prévoit encore que les travailleurs qui bénéficieront d’une reconnaissance de pénibilité se verront appliquer des modalités plus favorables pour partir en pension anticipée ou pour bénéficier d’une pension plus élevée.

Conformément à l’accord de gouvernement, le Comité national des Pensions a été invité à élaborer des critères objectifs permettant de définir les “fonctions” lourdes et ce, tant dans le secteur privé que dans le secteur public.

Le 12 septembre dernier, le Comité national des Pensions a approuvé un premier rapport qui se réfère aux quatre catégories de critères définies dans le cadre des discussions relatives au secteur public:

- Pénibilité des circonstances de travail en raison des contraintes physiques liées à l’environnement de travail ou en raison de charges physiques;
- Pénibilité de l’organisation du travail;
- Pénibilité en raison de risques de sécurité élevés;
- Pénibilité de nature mentale ou émotionnelle.

Les membres du CNP ont par ailleurs considéré qu’une reconnaissance de pénibilité pourrait être accordée aux travailleurs souffrant d’un handicap ou d’une maladie grave.

La reconnaissance de pénibilité permettra une anticipation du départ à la retraite ou une valorisation du montant de la pension. Cette réforme consacre l’idée de prendre en compte, dans la détermination des droits de pension, la réalité des fonctions professionnelles exercées et de la pénibilité qui y est attachée.

Dès que le gouvernement aura fixé les enveloppes budgétaires permettant la mise en œuvre de la réforme, le CNP sera invité à déterminer les critères précis, objectifs, enregistrables et mesurables, qui permettront d’identifier les fonctions professionnelles pouvant bénéficier de modalités plus favorables en matière de pension.

Les dispositions instaurant des mesures plus favorables en matière de pension pour les fonctions bénéficiant d’une reconnaissance de pénibilité entreront en vigueur au plus tard le 1^{er} janvier 2018 pour avoir un effet au 1^{er} janvier 2019.

De hervorming zal parallel gebeuren met de afschaffing van de preferentiële tantièmes en stelsels in de publieke sector.

2.1.1.2. *Opzetten van een deeltijds pensioenstelsel*

Er is een beroep gedaan op het Nationaal Pensioencomité om de mogelijkheid te onderzoeken om een deeltijds pensioenstelsel op te zetten dat toegankelijk zal zijn vanaf de leeftijd waarop men zijn vervroegd pensioen kan opnemen.

De werkenden zullen een gedeelte van hun pensioen kunnen opnemen terwijl zij verder blijven werken en bijkomende pensioenrechten blijven opbouwen.

Het gaat er om aan de werkenden een bijkomende mogelijkheid te bieden om een overgang te verzekeren tussen voltijds werken en het definitief verlaten van de arbeidsmarkt.

2.1.1.3. *Definiëren van het puntensysteem*

De leden van het Nationaal Pensioencomité hebben bij twee gelegenheden de Voorzitter van de Academische Raad ontmoet om de nodige verduidelijkingen te verkrijgen met betrekking tot het puntensysteem voorgesteld door de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040.

De FPD en het RSVZ werden vervolgens uitgenodigd om deel te nemen aan de discussies van het Comité met het oog op het onderzoeken van de manier waarop het pensioen met punten concreet opgezet zou kunnen worden.

Als uitvloeisel van deze discussies, zijn de pensioendienst en de Academische Raad overeengekomen om een overleg op te starten over het concreet opzetten van het pensioenpuntensysteem met als perspectief het opstellen van een gemeenschappelijke oriëntatienota. Eén van de essentiële vraagstukken die in dat kader zal onderzocht worden, is dat van de overgangperiode in de mate waarin deze moet toelaten om de verworven rechten te vrijwaren.

Ter herinnering, de doelstelling van het pensioen met punten, waarvan de ingangsdatum is vastgelegd op ten laatste 2030, bestaat in het harmoniseren van de verschillende pensioenstelsels, het toekennen van pensioenen die het tijdens de beroepsloopbaan uitgevoerde werk beter belonen maar ook het aanbieden van een grote flexibiliteit aan de werkenden bij het beheer van hun loopbaan en hun pensioen.

Cette réforme interviendra parallèlement à la suppression des tantièmes et des régimes préférentiels dans le secteur public.

2.1.1.2. *Mise en place d'un régime de pension partielle*

Le Comité national des Pensions a été appelé à étudier la possibilité de mettre en place un régime de pension partielle qui sera accessible à partir de l'âge auquel on peut accéder à la pension anticipée.

Le travailleur pourra prendre une partie de sa pension tout en continuant à travailler et à se constituer des droits de pension supplémentaires.

Il s'agit d'offrir aux travailleurs une possibilité supplémentaire d'assurer une transition entre l'emploi à temps plein et la sortie définitive du marché du travail.

2.1.1.3. *Définition du système à points*

Les membres du Comité national des Pensions ont rencontré à deux reprises le Président du Conseil académique afin d'obtenir toutes les explications relatives au système à points proposé par la Commission de réforme des Pensions 2020-2040.

Le SFP et l'INASTI ont ensuite été invités à participer aux discussions du Comité afin d'examiner la manière dont la pension à points pourrait être concrètement mise en œuvre.

À la suite de ces discussions, les services de pension et le Conseil académique ont convenu de démarrer une concertation sur la mise en œuvre concrète du système de pension à points avec la perspective d'établir une note commune d'orientation. Une des questions essentielles qui sera examinée dans ce cadre est celle de la période transitoire dans la mesure où elle doit permettre de préserver les droits acquis.

Pour rappel, l'objectif de la pension à points, dont l'entrée en vigueur a été fixée en 2030 au plus tard, est d'harmoniser les différents régimes de pension, d'octroyer des pensions qui récompensent mieux le travail effectué au cours de la carrière professionnelle mais aussi de laisser une flexibilité plus grande au travailleur dans la gestion de sa carrière et de sa retraite.

De ambitie blijft om de wettelijke basis van het pensioen met punten te definiëren voor het einde van de legislatuur.

2.1.1.4. Harmonisering van de diplomabonificatie voor de pensioenberekening

Voor de werknemers, is het afkopen van studiejaren op dit moment slechts mogelijk gedurende de tien jaren die volgen op het einde van de studies. Voor de zelfstandigen, is dit mogelijk tot op het einde van de loopbaan. Voor de ambtenaren, wordt de diplomabonificatie gratis toegekend maar enkel voor het diploma dat vereist is voor de uitgeoefende functie.

De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 had een positie ingenomen die de afschaffing beoogde van alle stelsels van diplomabonificatie, niet enkel voor de ambtenaren, maar eveneens voor de werknemers en de zelfstandigen³.

De regering heeft beslist dit standpunt niet te volgen en het principe van deze bonificatie te behouden dat zal toelaten aan alle werkenden om, volgens gelijkaardige regels, hun studiejaren te valoriseren voor de pensioenberekening.

Overeenkomstig het Regeerakkoord werden de principes van de hervorming voorgelegd aan het Nationaal Pensioencomité en meer bepaald aan de Bijzondere Commissie voor de publieke sector waarin de deelstaten vertegenwoordigd zijn. Bij het aflopen van deze discussies, is overeengekomen om ontwerp teksten op te stellen en deze voor te leggen aan het sociaal overleg via de gebruikelijke kanalen: Comité A (waar de deelstaten eveneens vertegenwoordigd zijn), Beheerscomité van de Federale Pensioendienst en het Beheerscomité voor het sociaal statuut der Zelfstandigen.

De ontwerp teksten die zullen worden voorgelegd aan het sociaal overleg voorzien dat:

– Alle diploma's, zelfs deze die niet vereist zijn voor de functie, dus aanleiding kunnen geven tot het in aanmerking nemen ervan voor de pensioenberekening. Eén enkel diploma kan geregulariseerd worden en dit enkel voor de geslaagde studiejaren;

³ “Studieperiodes zullen in geen enkel wettelijk pensioenstelsel nog meetellen. Dit impliceert de (geleidelijke) afschaffing van de diplomabonificatie in het ambtenarenpensioenstelsel en de simultane afschaffing van de mogelijkheid tot regularisatie van de studiejaren in de wettelijke pensioenstelsels voor de werknemers en de zelfstandigen.” (Rapport 2014 van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, p. 115).

L'ambition reste de définir la base légale de la pension à points avant la fin de la législature.

2.1.1.4. Harmonisation de la bonification pour diplôme dans le calcul de la pension

Pour les salariés, le rachat des années d'études n'est actuellement possible que durant les dix années qui suivent la fin des études. Pour les indépendants, ce rachat est possible jusqu'à la fin de la carrière. Pour les fonctionnaires, la bonification pour diplôme est accordée gratuitement mais uniquement pour le diplôme requis pour la fonction occupée.

La Commission de réforme des Pensions 2020-2040 avait adopté une position visant à supprimer tous les régimes de bonification pour diplôme, non seulement pour les fonctionnaires mais également pour les salariés et les indépendants.³

Le gouvernement a décidé de ne pas suivre ce point de vue et de maintenir le principe de cette bonification qui permettra à tous les travailleurs de valoriser, selon des règles similaires, leurs années d'études dans le calcul de la pension.

Conformément à l'accord de gouvernement, les principes de la réforme ont été soumis au Comité national des Pensions et notamment à la Commission spéciale du secteur public où les entités fédérées sont représentées. A l'issue des discussions, il a été convenu d'établir des projets de texte à soumettre à la concertation sociale selon les canaux habituels: Comité A (où les entités fédérées sont également représentées), Comité de gestion du Service fédéral des Pensions et Comité de gestion pour le statut social des Indépendants.

Les projets de textes qui seront soumis à la concertation sociale prévoient que:

– Tous les diplômes, même ceux qui ne sont pas requis pour la fonction, peuvent donner lieu à une prise en compte dans le calcul de la pension. Un seul diplôme peut être régularisé et uniquement pour les années d'études réussies;

³ “Les périodes d'études ne seront plus prises en compte dans aucun régime de pension légal. Cela implique une suppression (progressive) de la bonification pour diplôme dans le régime des fonctionnaires et la suppression simultanée de la possibilité de régularisation des années d'études dans les régimes de pension légaux pour les travailleurs salariés et pour les travailleurs indépendants.” (Rapport 2014 de la Commission de réforme des pensions 2020-2040, p. 114).

– Wanneer de regularisatie gebeurt binnen de 10 jaren die volgen op het einde van de studies, wordt de bijdrage vastgelegd op €1 500 per te regulariseren studiejaar. Daarna wordt de bijdrage vastgelegd op actuariële basis in functie van de datum waarop de aanvraag tot afkopen is ingediend. Deze bijdrage is fiscaal aftrekbaar;

– De regularisatie van de studieperiodes, die momenteel bij de werknemers en de zelfstandigen slechts mogelijk is vanaf de leeftijd van 20 jaar, zal voortaan alle diplomajaren kunnen dekken.

Verschillende overgangsbepalingen werden reeds voorzien ten gunste van de personeelsleden van de publieke sector:

– De kostenloosheid wordt behouden voor de personen die, op de datum van de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, voldoen aan de voorwaarden om een vervroegd pensioen te verkrijgen;

– De verworven rechten worden gevrijwaard in die mate dat de jaren die reeds gepresteerd zijn op de datum van de inwerkingtreding van de nieuwe maatregelen, het recht zullen blijven openen op een kosteloze bonificatie. Voorbeeld: een ambtenaar die houder is van een diploma van 4 jaar en die reeds $\frac{3}{4}$ van een volledige loopbaan gepresteerd heeft, zal gratis genieten van de bonificatie voor 3 van zijn diplomajaren.

– Gedurende een periode van 3 jaar, te rekenen vanaf de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen, zal de forfaitaire bijdrage van toepassing zijn op de ambtenaar die één of meerdere studie jaren regulariseert, zelfs indien deze regularisatie meer dan 10 jaar na het einde van de studies gebeurt.

– De ambtenaar zal bovendien genieten van een korting op het bedrag van de bijdrage indien de betaling gebeurt binnen de twee jaren die volgen op de inwerkingtreding van de nieuwe bepalingen.

De doelstelling bestaat erin om voort te gaan met het oog op een parallelle inwerkingtreding van de teksten in de drie stelsels in maart 2017.

2.1.2. Andere hervormingen

Het werk zal worden voortgezet op het vlak van andere hervormingen die niet zullen worden voorgelegd aan het Nationaal Pensioencomité maar wel aan de andere gebruikelijke organen voor sociaal overleg ⁴:

⁴ Het Beheerscomité van de Federale Pensioendienst (FDP) voor de werknemers en het Comité A voor de publieke sector.

– Lorsque la régularisation intervient dans les 10 années qui suivent la fin des études, la cotisation est fixée à 1 500 € par année à régulariser. Ensuite, la cotisation est fixée sur une base actuarielle en fonction de la date à laquelle la demande de rachat est introduite. Cette cotisation est déductible fiscalement;

– La régularisation des périodes d'études, qui n'est actuellement possible chez les salariés et les indépendants qu'à partir de l'âge de 20 ans, pourra désormais couvrir toutes les années du diplôme.

Plusieurs dispositions transitoires ont d'ores et déjà été prévues en faveur des agents du secteur public:

– La gratuité est maintenue pour les personnes qui, à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, remplissent les conditions pour obtenir une pension anticipée;

– Les droits acquis sont préservés dans la mesure où les années déjà prestées à la date d'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, continueront à ouvrir le droit à une bonification gratuite. Exemple: Un fonctionnaire titulaire d'un diplôme de 4 ans, qui a déjà effectué les $\frac{3}{4}$ d'une carrière complète, bénéficiera gratuitement de la bonification pour 3 années de son diplôme.

– Pendant une période de 3 années à dater de l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions, la cotisation forfaitaire sera applicable au fonctionnaire qui régularise une ou plusieurs années d'études, même si cette régularisation intervient plus de 10 années après la fin des années d'études.

– Le fonctionnaire bénéficiera en outre d'une réduction du montant de la cotisation si le paiement intervient dans les deux années qui suivent l'entrée en vigueur des nouvelles dispositions.

L'objectif est d'avancer pour une entrée en vigueur parallèle des textes dans les trois régimes au mois de mars 2017.

2.1.2. Autres réformes

Le travail se poursuivra sur d'autres réformes qui ne sont pas soumises au Comité national des Pensions mais bien aux organes habituels de concertation sociale ⁴:

⁴ Comité de gestion du Service fédéral des Pensions (SFP) pour les travailleurs salariés et Comité A pour le secteur public.

2.1.2.1. Invoering van het gemengd pensioen

Een ambtenaar die beslist de publieke sector te verlaten om een loopbaan als werknemer te starten, geniet van een pensioen van de publieke sector voor de jaren gepresteerd als ambtenaar en van een werknemerspensioen voor de jaren gepresteerd als contractueel personeelslid.

Hetzelfde principe zal voortaan worden toegepast voor een contractueel personeelslid van de publieke sector dat in de loop van zijn loopbaan wordt benoemd. Hij zal van een werknemerspensioen genieten voor de jaren gepresteerd als contractueel personeelslid en van een pensioen van de publieke sector voor de jaren gepresteerd als ambtenaar na zijn benoeming. Dit is wat men noemt een “gemengd pensioen”.

Deze hervorming, die al sinds meerdere jaren werd gevraagd door de Verenigingen van Steden en Gemeenten, wordt momenteel voorgelegd aan het sociaal overleg. Zij zal geen betrekking hebben op de tijdelijke statutaire personeelsleden van het onderwijs. Ze zal eveneens niet van toepassing zijn op de ambtenaren van wie de benoeming ten vroegste vóór het Regeerakkoord heeft plaatsgevonden. Voor deze ambtenaren zullen de jaren gepresteerd als contractueel personeelslid verder in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen van de publieke sector. Er moet worden benadrukt dat de spildatum die de toepasbaarheid van de nieuwe bepalingen vastlegt één van de elementen is van het sociaal overleg dat nu aan de gang is.

Bovendien schaft het voorontwerp van wet betreffende de hervorming de voorwaarde af die stelt dat een statutair ambtenaar ten minste vijf effectieve dienstjaren moet tellen om aanspraak te maken op een pensioen als statutair personeelslid.

Er wordt eveneens voorzien een stimulans aan te bieden aan de lokale overheden die een aanvullend pensioenstelsel invoeren of ontwikkelen ten gunste van hun contractuele personeelsleden.

Tenslotte werd het huidige juridische kader van de aanvullende pensioenen aangepast zodat alle publieke administraties worden aangemoedigd een aanvullend pensioenstelsel te ontwikkelen voor hun contractuele personeelsleden (zie punt 2.2. betreffende de tweede pensioenpijler).

2.1.2.1. Mise en place de la pension mixte

Un fonctionnaire qui décide de quitter la fonction publique pour démarrer une carrière de salarié bénéficie d'une pension du secteur public pour les années prestées comme fonctionnaire et d'une pension de salarié pour les années prestées comme contractuel.

Le même principe vaudra désormais pour un contractuel de la fonction publique qui est nommé fonctionnaire en cours de carrière. Il bénéficiera d'une pension de salarié pour les années prestées comme contractuel et d'une pension du secteur public pour les années prestées comme fonctionnaire après sa nomination. C'est ce que l'on appelle la “pension mixte”.

Cette réforme, réclamée par les Unions des Villes et Communes depuis plusieurs années, est actuellement soumise à la concertation sociale. Elle ne concernera pas les membres du personnel statutaire temporaire de l'enseignement. Elle ne s'appliquera pas non plus aux fonctionnaires dont la nomination est intervenue, au plus tôt, avant l'accord de gouvernement. Pour ces agents, les années prestées comme contractuel continueront à être prises en compte pour le calcul de la pension du secteur public. Il faut souligner que la date-pivot déterminant l'applicabilité des nouvelles dispositions est un des éléments de la concertation sociale en cours.

Par ailleurs, l'avant-projet de loi portant la réforme supprime la condition stipulant qu'un agent statutaire doit avoir au moins cinq années de service effectif pour prétendre à une pension comme statutaire.

Il prévoit également d'offrir un incitant aux pouvoirs publics locaux qui mettent en place ou développent un régime de pension complémentaire en faveur de leurs contractuels.

Enfin, le cadre juridique actuel des pensions complémentaires a été adapté de sorte que toutes les administrations publiques soient encouragées à développer un régime de pension complémentaire pour leur personnel contractuel (voir point 2.2 relatif au second pilier de pension).

2.1.2.2. *Vervanging van het pensioen wegens ongeschiktheid*

Het pensioen wegens ongeschiktheid, dat enkel in de publieke sector bestaat, heeft als gevolg dat een aantal personeelsleden van de publieke sector in een kwetsbare situatie terechtkomen. Waar het definitief is, biedt het inderdaad geen enkele mogelijkheid tot professionele re-integratie. De ambtenaar die gepensioneerd is wegens ongeschiktheid moet zich bovendien vaak tevreden stellen met een laag pensioenbedrag en dit in het bijzonder wanneer deze pensionering vroegtijdig plaatsvindt.

Het is daarom dat de regering beslist heeft om aan de deelstaten en aan de lokale overheden, een voorstel voor te leggen met het oog op het vervangen van het pensioen wegens ongeschiktheid door een stelsel van ongeschiktheids- en invaliditeitsuitkeringen van hetzelfde type als deze toegekend aan de werknemers.

Dit nieuwe stelsel zal aan de ambtenaar die arbeidsongeschiktheid of in invaliditeit is, reële mogelijkheden tot professionele re-integratie bieden door het opzetten van een Re-integratiecommissie binnen Medex en een P&O re-integratiepool.

De periode gedekt door de toekenning van een uitkering zal bovendien in aanmerking genomen worden voor de pensioenberekening. Het personeelslid dat zich in arbeidsongeschiktheid of in invaliditeit bevindt zal dus, zoals de werknemers, blijven pensioenrechten opbouwen.

2.1.2.3. *Afschaffing van de bijzondere stelsels van de militairen en het rijdende personeel van de NMBS*

De twee laatste bijzondere pensioenstelsels van de publieke sector, die betrekking hebben op de militairen en het rijdende personeel van de NMBS, zullen worden hervormd om geleidelijk aan gealigneerd te worden op het normale stelsel voor alle werknenden.

Zowel voor de militairen als voor het rijdende personeel van de NMBS, zal het nog steeds mogelijk zijn om vóór 63 jaar op pensioen te gaan in geval van een lange loopbaan of een erkenning als zwaar beroep.

Deze hervorming zal parallel plaatsvinden met de inwerkingtreding van de bepalingen die de zwaarte van het werk in aanmerking nemen in de pensioenrechten (Zie punt 2.1.1.1. hierboven).

2.1.2.2. *Remplacement de la pension pour inaptitude*

La pension pour inaptitude, qui n'existe que dans la fonction publique, aboutit à plonger dans la détresse de nombreux agents du secteur public. Lorsqu'elle est définitive, elle n'offre en effet aucune possibilité de réintégration professionnelle. En outre, le fonctionnaire mis en pension pour inaptitude doit souvent se contenter d'un faible montant de pension, en particulier lorsque cette mise à la pension intervient de façon précoce.

C'est pourquoi le gouvernement a décidé de soumettre aux entités fédérales et aux pouvoirs locaux, une proposition visant à remplacer la pension pour inaptitude par un régime d'indemnités d'incapacité et d'invalidité du même type que celui octroyé aux travailleurs salariés.

Ce nouveau régime offrira au fonctionnaire en incapacité de travail ou en invalidité de réelles possibilités de réintégration professionnelle par la mise sur pied d'une Commission de réintégration au sein du Medex et d'un pool de réinsertion P&O.

La période couverte par l'octroi d'une indemnité sera par ailleurs prise en compte pour le calcul de la pension. L'agent qui se trouve en incapacité de travail ou en invalidité continuera donc, comme le travailleur salarié, à se constituer des droits pour la pension.

2.1.2.3. *Suppression des régimes spéciaux des militaires et du personnel roulant de la SNCB*

Les deux derniers régimes spéciaux de pension du secteur public, qui concernent les militaires et le personnel roulant de la SNCB, seront réformés afin d'être progressivement alignés sur le régime ordinaire de tous les travailleurs.

Tant pour les militaires que pour le personnel roulant de la SNCB, il sera toujours possible de partir avant 63 ans en cas de carrière longue ou en cas de reconnaissance de pénibilité.

Cette réforme interviendra parallèlement à l'entrée en vigueur des dispositions prenant en compte la pénibilité dans les droits de pension (Voir point 2.1.1.1. ci-dessus).

2.1.2.4. Versterking van de band tussen de werkprestaties en het pensioenbedrag

Ons pensioenstelsel moet het verderzetten van een beroepsactiviteit aanmoedigen maar moet eveneens het werk belonen.

Er moet gevolg worden gegeven aan de aanbeveling van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 die de versterking beoogt van de band tussen de effectieve werkprestaties en het pensioenbedrag.

Naast de herwaardering van de minimumpensioenen toegekend aan werknemers met een volledige loopbaan (zie punt 1.2. hierboven), werden twee maatregelen genomen door de regering die dit doel nastreven:

– Afschaffing van de beperking tot de eenheid van loopbaan

Een werknemer die zijn beroepsloopbaan heeft aangevat op de leeftijd van 18 jaar en die op pensioen gaat op 65 jaar nadat hij zonder onderbreking, voltijds heeft gewerkt, zal 47 loopbaanjaren tellen. Zijn pensioen zal echter slechts berekend worden op 45 jaar (of 14 040 dagen).

Vanaf 1 januari 2018 zal het mogelijk zijn om in de pensioenberekening meer dan 45 loopbaanjaren te laten gelden voor zover dat de dagen die zich na deze 45 jaren bevinden, effectief gewerkte dagen zijn.

Vanaf 1 januari 2018, zullen alle effectief gepresteerde werkdagen voor de pensionering waarvoor bijdragen zijn betaald en zelfs deze gepresteerd na 45 loopbaanjaren, toelaten om pensioenrechten op te bouwen en dus in aanmerking genomen worden voor de pensioenberekening.

– Berekening van de gelijkstelling aan het minimum jaarrecht voor de 2^e periode werkloosheid:

Ter herinnering: de vorige regering heeft beslist de pensioenrechten van werklozen in derde periode werkloosheid niet langer te berekenen op basis van het laatst verdiende loon maar op basis van het minimumjaarrecht.⁵ Ze beperkte ook de gelijkstelling van de periodes SWT voor bruggepensioneerden jonger dan 60 jaar tot het minimumjaarrecht.

⁵ Het minimumjaarrecht bedraagt vandaag € 23 374,25. Het normale loonplafond bedraagt € 53 528,57 en het gedifferentieerd loonplafond (voor periodes van werkloosheid, SWT, volledige loopbaanonderbreking en volledig tijdskrediet vanaf 58-jarige leeftijd) bedraagt € 51 958,31.

2.1.2.4. Renforcement du lien entre les prestations de travail et le montant de la pension

Notre système de pension doit encourager la poursuite d'une activité professionnelle mais doit aussi mieux récompenser le travail.

Il convient de donner suite à la recommandation de la Commission de réforme de Pensions 2020-2040 visant à renforcer le lien entre les prestations de travail effectives et le montant de la pension.

Outre la revalorisation des pensions minimums octroyées aux travailleurs ayant une carrière complète (Voir point 1.2. ci-dessus), deux mesures poursuivant cet objectif ont été décidées par le gouvernement:

– Suppression de la limitation à l'unité de carrière

Un travailleur, qui a commencé sa carrière professionnelle à 18 ans et qui part à la retraite à 65 ans après avoir travaillé de façon continue à temps plein, comptera 47 ans de carrière. Pourtant, sa pension ne sera calculée que sur 45 ans (ou 14 040 jours).

À partir du 1^{er} janvier 2018, il sera possible de faire valoir, dans le calcul de la pension, plus de 45 années de carrière pour autant que les journées qui se situent au-delà de ces 45 années soient des journées effectives de travail.

Cela signifie qu'à partir du 1^{er} janvier 2018, toutes les journées effectives de travail prestées avant le départ à la retraite, pour lesquelles des cotisations ont été payées, même celles prestées après 45 années de carrière, permettront de se constituer des droits de pension et entreront donc en compte pour le calcul de la pension.

– Calcul de l'assimilation au droit minimum pour la 2^e période de chômage:

Pour rappel, le gouvernement précédent a décidé de ne plus calculer les droits de pension des chômeurs en 3^{ème} période de chômage sur base du dernier salaire perçu mais bien sur base du droit minimum⁵. Il a également réduit au droit minimum l'assimilation des périodes de RCC pour les prépensionnés de moins de 60 ans.

⁵ Le droit minimum annuel est actuellement de 23 374,25 €. Le plafond salarial normal est de 53 528,57 € et le plafond salarial différencié (pour les périodes de chômage, RCC, interruption de carrière complète et crédit-temps complet à partir du 58^{ème} anniversaire) est de € 51 958,31.

De regering onderschrijft de logica van deze hervorming die beoogt de pensioenrechten te differentiëren naargelang men werkt of men werkloos is, terwijl het principe van gelijkstelling zelf gegarandeerd blijft.

Daarom zal de gelijkstelling voor dagen 2^{de} periode werkloosheid (na een jaar werkloosheid⁶) en deze voor dagen van conventioneel brugpensioen⁷, voor de pensioenen toegekend vanaf 1 januari 2018, berekend worden op basis van het minimumjaarrecht en niet langer op basis van het laatste loon.

De brugpensioenen voor ondernemingen in herstructurering, ondernemingen in moeilijkheden en voor zware beroepen zullen gelijkgesteld blijven op basis van het laatste loon.

Overeenkomstig het Regeerakkoord, zal de gelijkstelling niet gewijzigd worden voor periodes van ziekte, invaliditeit, arbeidsongeschiktheid, arbeidsongeval, beroepsziekte en moederschapsrust. Tijdscrediet, loopbaanonderbreking en thematische verloven zullen ook volledig en aan het laatst verdiende loon gelijkgesteld worden.

We werken bovendien, in overleg met de sociale partners, verder aan twee maatregelen die eveneens tot doel hebben de band tussen effectieve arbeidsprestaties en het pensioenbedrag te versterken:

– Aanpassing van de loonplafonds

Het is passend de loonplafonds aan te passen die gebruikt worden voor het in aanmerking nemen van gewerkte periodes en niet-gewerkte periodes, in overeenstemming met de principes die de hervorming van het pensioen met punten regelen.

– Hervorming van het minimumpensioen

De hervorming streeft een dubbel doel na.

Ze moet allereerst toelaten dat alle dagen in aanmerking genomen worden, ongeacht het stelsel waarin ze gepresteerd werden, dus met inbegrip van de dagen gepresteerd in de publieke sector.

Ze beoogt verder recht te geven op het minimumpensioen wanneer de werknemer, die niet aan de loopbaanvoorwaarde van 30 jaar kan voldoen, een minimum aantal effectieve werkdagen bewijst.

⁶ Men telt, bij de werklozen in 2^e periode, 54,8 % mannen en 45,2 % vrouwen.

⁷ Men telt, bij de werklozen met bedrijfstoeslag, 71,5 % mannen en 28,5 % vrouwen.

Le gouvernement soutient la logique de cette réforme qui vise à différencier les droits de pension selon que l'on travaille ou que l'on soit chômeur, tout en garantissant le principe même de l'assimilation.

C'est pourquoi l'assimilation des journées de chômage en 2^{ème} période (après un an de chômage)⁶ et celle des journées de prépension conventionnelle⁷ sera, pour les pensions octroyées à partir du 1^{er} janvier 2018, calculée sur base du droit minimum et non plus sur base du dernier salaire.

Les prépensions pour restructuration d'entreprise, pour entreprise en difficulté et pour métiers lourds resteront assimilées sur base du dernier salaire.

Conformément à l'accord de gouvernement, on ne modifiera pas l'assimilation qui couvre les périodes de maladie, d'invalidité, d'incapacité de travail, d'accident du travail, de maladie professionnelle et de congé de maternité. Les crédits-temps, interruptions de carrière et congés thématiques feront également l'objet d'une assimilation complète et par rapport au dernier salaire perçu.

Le travail se poursuit par ailleurs, en concertation avec les partenaires sociaux, sur deux autres mesures qui visent également à renforcer le lien entre les prestations de travail effectives et le montant de la pension:

– Adaptation des plafonds salariaux

Il convient d'adapter les plafonds salariaux utilisés pour la prise en compte des périodes prestées et des périodes non prestées, conformément aux principes régissant la réforme de la pension à points.

– Réforme de la pension minimum

La réforme poursuit un double objectif.

Elle doit tout d'abord permettre de prendre en compte toutes les journées, quel que soit le régime dans lequel elles ont été prestées, en ce compris donc les journées prestées dans la fonction publique.

Elle vise ensuite à permettre un accès à la pension minimum lorsque le travailleur, qui ne peut satisfaire à la condition de carrière de 30 ans, établit un nombre minimum de journées effectives de travail.

⁶ On compte, parmi les chômeurs en 2^e période, 54,8 % d'hommes et 45,2 % de femmes.

⁷ On compte, parmi les chômeurs avec complément d'entreprise, 71,5 % d'hommes et 28,5 % de femmes.

2.1.2.5. De koopkracht van de gepensioneerden verbeteren

Voor de periode 2017-2018 heeft de regering beslist de sociale uitkeringen, in het kader van de welvaarts-enveloppe, tot een hoger niveau te herwaardenen dan beslist werd door de vorige regering (+15 %).

De kleinste pensioenen, en meer bepaald de minimumpensioenen, zullen dientengevolge opnieuw verhoogd worden, wat zal toelaten het armoederisico bij gepensioneerden verder te verlagen.

De solidariteitsbijdrage die wordt ingehouden op het totale brutobedrag van de pensioenen, renten en bepaalde aanvullende voordelen, zal verder geleidelijk aan worden verminderd vanaf 1 januari 2019 om een vermindering met 25 % te bereiken.

2.2. Voor wat betreft de tweede pijler

Naast de hervormingen van de eerste pensioenpijler, zijn er maatregelen nodig aangaande de aanvullende pensioenen.

De hervorming van de wettelijke pensioenen moet hand in hand gaan met het verderzetten van de ontwikkeling van de aanvullende pensioenen. Als complement van het wettelijk pensioen, laten de aanvullende pensioenen de gepensioneerde werknemers toe een levensstandaard te behouden die meer in lijn ligt met hun levensstandaard als actieven.

Om de ontwikkeling van de aanvullende pensioenen aan te moedigen, moest ten eerste de wettelijke rendementsgarantie in vraag worden gesteld evenals het niveau ervan (3,25 % op de werkgeversbijdrage in de pensioenplannen van het type vaste bijdragen en 3,75 % op persoonlijke bijdragen) ten laste van de inrichter van de aanvullende pensioenen, met name de werkgevers en de sectoren.

Aangezien de intrestvoet van de obligaties inderdaad laag is, was het niveau van deze wettelijke rendementsgarantie een uitdaging voor de pensioeninstellingen (zowel voor de verzekeraars als voor de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening) als ze deze garantie willen dekken ten laste van de inrichters (werkgevers en sectoren).

Bij gebrek aan een toereikende dekking van deze garantie door de pensioeninstellingen, worden de inrichters blootgesteld aan het risico een eventueel tekort te moeten compenseren tussen het totale rendement gedekt door de pensioeninstellingen en het niveau van

2.1.2.5. Améliorer le pouvoir d'achat des pensionnés

Pour la période 2017-2018, le gouvernement a décidé de revaloriser les allocations sociales, dans le cadre de l'enveloppe "bien-être", à un niveau supérieur à celui qui avait été décidé par le gouvernement précédent (+ 15 %).

Les plus petites pensions, et notamment les pensions minimums, seront par conséquent à nouveau augmentées, ce qui permettra de réduire encore le risque de pauvreté des pensionnés.

Par ailleurs, la cotisation de solidarité retenue sur le montant brut total des pensions, rentes et de certains avantages complémentaires sera réduite progressivement à partir du 1^{er} janvier 2019 afin d'atteindre une diminution de 25 %.

2.2. En ce qui concerne le second pilier

Outre les réformes du premier pilier des pensions, des mesures en matière de pensions complémentaires sont nécessaires.

La réforme des pensions légales doit aller de pair avec la poursuite du développement des pensions complémentaires. En complément de la pension légale, les pensions complémentaires permettent aux travailleurs retraités de maintenir un niveau de vie qui est plus en ligne avec leur niveau de vie comme actif.

Afin d'encourager le développement des pensions complémentaires, il fallait, en premier lieu, s'interroger sur la garantie légale de rendement et son niveau (3,25 % sur les contributions patronales dans les plans de pension à contributions définies et 3,75 % sur les contributions personnelles) à charge des organisateurs de pension complémentaire, à savoir les employeurs et les secteurs d'activité.

En effet, étant donné le faible niveau des taux d'intérêt des obligations, le niveau de cette garantie légale de rendement était un défi pour les organismes de pension (tant pour les assureurs que pour les institutions de retraite professionnelle) s'ils veulent couvrir cette garantie à charge des organisateurs (employeurs et secteurs d'activité).

À défaut d'une couverture suffisante de cette garantie par les organismes de pension, les organisateurs sont exposés au risque de devoir compenser un éventuel déficit entre le rendement total couvert par les organismes de pension et le niveau de la garantie légale de

de wettelijke rendementsgarantie. Geconfronteerd met dit financiële risico, zouden sommige inrichters ontmoedigd kunnen worden om een tweede pensioenpijler te ontwikkelen of zelfs om zich te wagen aan een aanvullend pensioen wat de ontwikkeling van de tweede pijler zou belemmeren.

Dit is de reden waarom wij in maart 2015 de sociale partners hebben uitgenodigd om de discussies betreffende deze vraag te hervatten in de Nationale Arbeidsraad die niet tot een akkoord hadden geleid onder de vorige regering. Deze reflectie heeft geresulteerd in een akkoord van de Groep van Tien in oktober 2015. We hebben beslist om integraal het akkoord uit te voeren door het aannemen van de wet van 18 december 2015 zodat de nieuwe rendementsgarantie in werking kon treden op 1 januari 2016.

Het betreft een belangrijke stap die beoogt alle actoren (werkgevers, sectoren, pensioeninstellingen en werknemers) in het domein van de aanvullende pensioenen gerust te stellen. Onze aandacht moet echter niet worden afgeleid van deze problematiek. In de komende maanden en na bijna één jaar sinds de toepassing van de nieuwe rendementsgarantie, zullen we de impact van de genomen maatregelen evalueren gezien de huidige economische en financiële situatie. Daarom zal ik contact opnemen met de verschillende actoren om hen te horen over de huidige situatie en zal ik, indien nodig, eventuele aanpassingsmaatregelen voorleggen aan de Ministerraad.

Bovendien werden een aantal maatregelen genomen om het aanvullende karakter te bevestigen van de tweede pensioenpijler ten opzichte van de eerste pensioenpijler. Op die manier worden de aanvullende pensioenprestaties voortaan betaald bij de opname van het wettelijke pensioen of indien de aangeslotene in dienst blijft hoewel hij aan de voorwaarden voldoet om met pensioen te gaan, op het moment waarop de aangeslotene het vraagt. Daarenboven hebben we clausules verboden met betrekking tot de pensioenreglementen die de vervroegde pensionering aanmoedigen door overgangsmaatregelen te integreren die werden gevraagd door de sociale partners.

Om de inspanningen verder te zetten die niet enkel beogen het aantal burgers te doen stijgen die een aanvullend pensioen opbouwen maar ook het bedrag dat wordt opgebouwd door elke burger, zullen zeer binnenkort andere maatregelen volgen ten gunste van de drie categorieën van werknemers:

– Een voorontwerp van wet om zelfstandigen – natuurlijke personen toe te laten een aanvullend pensioen van de tweede pijler op te bouwen naast het vrij aanvul-

rendement. Confrontés à ce risque financier, certains organisateurs pourraient être découragés de poursuivre la constitution d'une pension complémentaire voire de s'engager dans une pension complémentaire, ce qui compromettrait le développement du deuxième pilier.

C'est la raison pour laquelle, nous avons invité en mars 2015 les partenaires sociaux à reprendre, sur cette question, les discussions au Conseil National du Travail qui n'avaient pu aboutir sous le gouvernement précédent. Cette réflexion a débouché sur l'accord du Groupe des dix au mois d'octobre 2015. Nous avons décidé d'exécuter intégralement l'accord par l'adoption de la loi du 18 décembre 2015, de sorte que la nouvelle garantie de rendement est entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2016.

Il s'agit d'une étape importante visant à rassurer tous les acteurs des pensions complémentaires (employeurs, secteurs, organismes de pension et travailleurs). Notre attention ne doit cependant pas pour autant être détournée de cette problématique. Au cours des prochains mois et avec le recul de pratiquement une année d'application de la nouvelle garantie de rendement, nous évaluerons l'impact des mesures qui ont été prises au vu de la situation économique et financière actuelle. A cette fin, je prendrai des contacts avec les différents acteurs pour les entendre sur la situation et je soumettrai au Conseil des ministres, si nécessaire, d'éventuelles mesures d'ajustement.

Par ailleurs, nous avons également pris des mesures visant à confirmer le caractère complémentaire du deuxième pilier de pension par rapport au premier pilier de pension. Ainsi, les prestations de pension complémentaire sont désormais payées lors de la prise de cours de la pension légale ou, si l'affilié reste en service alors qu'il remplit les conditions pour partir à la pension, à ce moment si l'affilié le demande. En outre, nous avons interdit les clauses des règlements de pension qui encouragent les départs anticipés en intégrant les mesures transitoires demandées par les partenaires sociaux.

Pour poursuivre les efforts visant à faire en sorte qu'augmentent non seulement le nombre de concitoyens qui se constituent une pension complémentaire mais également les montants que chaque concitoyen se constitue, d'autres mesures suivront très prochainement au bénéfice des trois catégories de travailleurs:

– Un avant-projet de loi visant à permettre aux travailleurs indépendants – personnes physiques de se constituer, à côté de la pension libre complémentaire

lend pensioen voor zelfstandigen georganiseerd door de programmawet (I) van 24 december 2002, is goedgekeurd in eerste lezing door de Ministerraad van 20 juli.

— Wat de werknemers betreft, zullen we de mogelijkheid creëren om op vrijwillige basis een aanvullend pensioen van de tweede pijler op te bouwen. Dit zal worden gefinancierd door inhoudingen op het loon uitgevoerd door de werkgever. De werknemers zullen het bedrag van deze inhoudingen vrij bepalen binnen bepaalde grenzen. De fiscale voordelen zullen dezelfde zijn als deze die van toepassing zijn op de persoonlijke bijdragen gestort voor de aanvullende pensioenen ingericht door de werkgevers. De maatregel zal in werking treden op 1 januari 2018.

— Voor de ambtenaren, werd het voorontwerp van wet houdende de invoering van een gemengd pensioen (zie punt 2.1.2.1.) vervolledigd met bepalingen die de aanpassing beogen van het huidige juridische kader van de aanvullende pensioenen om de administraties en publieke instellingen aan te moedigen een aanvullend pensioenstelsel aan te bieden aan de contractuele personeelsleden om de ongelijkheden weg te werken tussen de contractuele en statutaire ambtenaren. Daarenboven voorziet het voorontwerp van wet een financiële stimulans ten gunste van de gemeenten die een aanvullend pensioenstelsel in zullen richten of zullen ontwikkelen ten gunste van hun contractuele personeelsleden.

Tenslotte hebben wij onlangs een brief geschreven naar Mevrouw Michèle SIOEN, Voorzitster van de Groep van Tien, om haar te vragen het volgende punt in te schrijven op de agenda van de komende gesprekken betreffende het interprofessioneel akkoord 2017-2018, nl. de besteding van een deel van de eventuele loonmarge voor de financiering, door de sectoren, van de aanvullende pensioenen ten gunste van de werknemers.

Zoals het Regeerakkoord preciseert, zouden de sociale partners zich als doel kunnen stellen, op het einde van één of verschillende interprofessionele akkoorden, een financiering te bereiken van de aanvullende pensioenen in de sectoren ten belope van 3 % van het loon van de werknemers. Momenteel hebben niet alle sectoren een aanvullend pensioenstelsel ingevoerd. De sectoren die wel een dergelijk stelsel hebben ingevoerd voorzien het vaakst een financiering die ver onder de 3 % ligt.

De vraag betreffende de besteding van een deel van de loonmarge voor de financiering van de aanvullende pensioenen is des te belangrijker daar we momenteel in een overgangsfase zijn die ons ten laatste op 1 janu-

pour indépendants déjà organisée par la loi-programme (I) du 24 décembre 2002, une pension complémentaire du deuxième pilier a été approuvée en première lecture au Conseil des ministres du 20 juillet.

— En ce qui concerne les salariés, nous allons créer la possibilité de se constituer librement une pension complémentaire du deuxième pilier. Celle-ci sera financée au moyen de retenues salariales effectuées par l'employeur. Les salariés détermineront librement le montant de ces retenues dans certaines limites. Les avantages fiscaux seront les mêmes que ceux applicables aux cotisations personnelles versées dans des pensions complémentaires instaurées par les employeurs. La mesure entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2018.

— Quant aux fonctionnaires, l'avant-projet de loi portant sur la mise en place de la pension mixte (voir point 2.1.2.1) a été complété par des dispositions visant à adapter le cadre juridique actuel des pensions complémentaires pour encourager les administrations et les organismes publics à offrir un régime de pension complémentaire pour le personnel contractuel afin de réduire les inégalités entre agents contractuels et agents statutaires. L'avant-projet de loi prévoit, par ailleurs, un incitatif financier en faveur des communes qui mettront en place ou développeront un régime de pension complémentaire en faveur de leur personnel contractuel.

Enfin, nous avons récemment adressé un courrier à Madame Michèle SIOEN, Présidente du Groupe des Dix, lui demandant de bien vouloir inscrire à l'ordre du jour des prochaines discussions relatives à l'accord interprofessionnel 2017-2018, un point relatif à l'affectation d'une partie de l'éventuelle marge salariale au financement, par les secteurs, des pensions complémentaires en faveur des travailleurs.

Comme le précise l'accord de gouvernement, les partenaires sociaux pourraient se donner un objectif visant à atteindre, à l'issue d'un ou plusieurs accords interprofessionnels, un financement des pensions complémentaires dans les secteurs à concurrence de 3 % du salaire des travailleurs. Actuellement, tous les secteurs n'ont pas instauré un régime de pension complémentaire. Quant à ceux qui l'ont instauré, ils prévoient le plus souvent un financement bien inférieur à 3 %.

Cette question de l'affectation d'une part de la marge salariale au financement de pensions complémentaires est d'autant plus importante que nous sommes actuellement dans une phase de transition qui doit nous mener,

ari 2025 moet leiden tot de afschaffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden binnen de aanvullende pensioenen. Deze progressieve afschaffing is unaniem beslist door de sociale partners en is opgenomen in het advies nr. 1893 van 12 februari 2014 van de Nationale Arbeidsraad.

Er blijkt uit het eerste evaluatierapport over de vooruitgang geboekt op sectoraal niveau betreffende deze afschaffing, dat is overgemaakt door de Nationale Arbeidsraad aan de minister van Pensioenen, dat de sectoren hun werkzaamheden zijn begonnen. Het moment is dus zeer opportuun om een signaal te geven aan de sectoren om hen aan te moedigen de afschaffing van de verschillen in behandeling effectief voor te zetten.

De minister van Pensioenen,

Daniel BACQUELAINE

pour le 1^{er} janvier 2025 au plus tard, à la suppression des différences de traitement qui reposent sur la distinction entre ouvriers et employés dans les pensions complémentaires. Cette suppression progressive a été unanimement convenue par les partenaires sociaux et est actée dans l'avis n°1893 du 12 février 2014 du Conseil National du Travail.

Du premier rapport d'évaluation sur les progrès réalisés au niveau sectoriel en ce qui concerne cette suppression, qui a été transmis par le Conseil National du Travail au ministre des Pensions, il ressort que les secteurs ont commencé leurs travaux. Le moment est dès lors particulièrement opportun pour donner un signal aux secteurs les encourageant à poursuivre et à mettre en œuvre effectivement la suppression de ces différences de traitement.

Le ministre des Pensions,

Daniel BACQUELAINE